

ACTA UNIVERSITATIS SZEGEDIENSIS  
DE ATTILA JÓZSEF NOMINATAE

---

ACTA JURIDICA ET POLITICA

Tomus LVII.  
Fasciculus 3.

HAJDÚ JÓZSEF

**Az alternatív vitamegoldási rendszerek  
szerepe a munkahelyi szexuális zaklatásos  
ügyek megoldásában**

SZEGED  
1999

Edit

Comissio Scientiae Studiorum Facultatis Scientiarum Politicarum et  
Juridicarum Universitatis Szegediensis de Attila József nominatae

ELEMÉR BALOGH, LAJOS BESENYEI, LÁSZLÓ BODNÁR, JÓZSEF  
HAJDÚ, ÉVA JAKAB, JENŐ KALTENBACH, TAMÁS KATONA, JÁNOS  
MARTONYI, FERENC NAGY, PÉTER PACZOLAY, BÉLA POKOL,  
JÓZSEF RUSZOLY, LAJOS TÓTH, LÁSZLÓ TRÓCSÁNYI

Redigit  
KÁROLY TÓTH

Nota  
Acta Jur. et Pol. Szeged

Kiadja

a szegedi József Attila Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Karának  
tudományos bizottsága

BALOGH ELEMÉR, BESENYEI LAJOS, BODNÁR LÁSZLÓ, HAJDÚ  
JÓZSEF, JAKAB ÉVA, KALTENBACH JENŐ, KATONA TAMÁS,  
MARTONYI JÁNOS, NAGY FERENC, PACZOLAY PÉTER, POKOL  
BÉLA, RUSZOLY JÓZSEF, TÓTH LAJOS, TRÓCSÁNYI LÁSZLÓ

Szerkeszti  
TÓTH KÁROLY

Kiadványunk rövidítése  
Acta Jur. et Pol. Szeged

ISSN 0324–6523 Acta Univ.  
ISSN 0563–0606 Acta Jur.

## Bevezetés

A szexuális zaklatás témakörének tárgyalásakor előre kell bocsátanunk, hogy a „szexuális” kitétel egy helytelen, magyar nyelvű tükörfordítás eredménye. Eredeti jelenésében az angolszász terminológia szerint ugyanis a „sex” az eltérő nembeli sajátosságra – férfi, illetve nő –, valamint az eltérő szexuális beállítódásra – homoszexuálisok, illetve leszbikusok – és nem kizárólag a nemiséghez, illetve szexualitáshoz kapcsolódó fogalom. A szexuális zaklatás – kiterjesztő értelmezésű – definíciójának meghatározásakor teljesen világossá válik, hogy a szexuális zaklatás elkövetési magatartása során a hangsúly alapvetően nem a szexualitáson, hanem az eltérő „nembeli” vagy „szexuális orientáció” miatt kialakuló erőfölényen, hatalmi pozíción, illetve az ezzel való visszaélésen van. A lényeg tehát minden esetben az zaklató és zaklatott személyek eltérő – rendszerint nembeli differenciákon is alapuló – hatalmi pozícióiban keresendő. A lényeg tehát nem csak a szexuális attraktivitásban keresendő, hanem elsősorban abban, hogy a zaklató tudatában van annak, hogy a valamilyen oknál fogva – rendszerint – tőle némében eltérő személlyel szemben tanúsíthat olyan zaklató magatartást, amit egyébként más, azonos neművel szemben nem, vagy esetleg csak ritkábban tenne vagy tehetne meg.

Nagyon sok esetben a nők, illetve még tágabb értelemben a zaklatott személy szempontjából a szexuális zaklatás lényege nem igazán a szexualitásban keresendő, hanem sokkal inkább egy hatalmi játék (*power game*), amelynek csak az egyik megjelenési formája, vagy még inkább kísérő jelensége a szexualitás. Ezen sajátossága miatt tartozik ez a kérdés az egyenlő esélyek témaköréhez.

A munkahelyi szexuális zaklatás az egyik legfontosabb sajátossága az úgynevezett hatalmi játszma (*power game*), illetve kizárólagos hatalom, ami a zaklatott előmenetelét, munkáját, számára szinte minden fontos kérdést alapvetően meghatározhat, ugyanis a munkahelyen belüli – és bizonyos vonatkozásban ezzel összefüggésben az azon kívüli szférára is kihatással van – érzelmi biztonsága (*emotional security*) annak a személynek a kezében, van aki zaklatja. Nem cselekedhet szabadon – a zaklatóval szemben – még akkor, sem ha pontosan felméri a kettőjük között fennálló helyzetet. Ez a hatalmi egyenlőtlenség párosul sok esetben szexuális tartalommal.

Az egyik áldozat fogalmazott úgy, hogy a szexuális zaklatásnak két formája van, az egyik amikor (kis túlzással) fizikailag erőszakolnak meg (*physically raped*) és a másik – ami bizonyos vonatkozásban sokkal súlyosabb –, amikor mentálisan erőszakolnak meg (*mentally raped*).

---

\* A tanulmány a Soros Alapítvány Research Support Scheme támogatásával készült. A szerző szeretné kifejezni őszinte nagyrabecsülését a Soros Alapítványnak a kutatáshoz nyújtott segítségével. Ugyancsak köszönet jár a segítőkedvességért Masahiro Ken *Kuwahara* professzornak (Aichi Gakuin Egyetem, Nagoya, Japán), Nagy László professzornak (JATE Szeged), Alan Neal professzornak (Leicester Egyetem, Nagy Britannia), a JATE Kari Könyvtár dolgozóinak és mindazoknak, akik segítettek e munka elkészülésében. Külön köszönet illeti Akasaka *Yoshie*-t a dolgozat írása során tanúsított türelméért és dr. Tóth Károly egyetemi docens urat, aki az ACTA szerkesztését nagy gondossággal végzi. A szerző a JATE Állam- és Jogtudományi Kar Munkajogi és Szociális Jogi Tanszékének egyetemi docense.

A szexuális zaklatással azért nehéz szembeszállni, mert csak a társadalom értékítéletét, fejezi ki, illetve ismétli meg munkahelyi szinten. Sok esetben a nők szerepe a munkahelyen megegyezik a családban betöltött kiszolgáló szerepükkel. A férfiak domináns szerepe a munkahelyen is megvalósul, mert a társadalom jelentős része (ebbe természetesen a munkavállalók is beletartoznak) azt gondolja, hogy ez az „élet rendje”. Következésképpen, az aki a zaklatást követően tenni akar valamit a társadalomban kialakult „furcsa” status quo-t igyekszik megbontani, ami nagyon nehezen talál meghallgatásra és komoly reakciókra. Azt is mondhatjuk (Elizabeth Stanko, 1988: 93), hogy maga a szexuális zaklatás a társadalom status quo-jának egyik nagyon fontos fenntartója. A nők és úgynevezett „mássággal” megbélyegzett zaklatottak megtanulják elfogadni ezt a helyzetet és nem szállnak vele szembe, nem keresnek jogorvoslatot.

A végzett felmérések azt mutatják, hogy a zaklatott nők nagyon kis része bízik abban, hogy a munkáltatójuk a zaklatást követően valamilyen érdemi lépést tesz érdekükben. Ezért ők saját maguk próbálnak meg tenni valamit, illetve „lerendezni” az ügyet.

A brit Industrial Society által végzett felmérés (1993) szerint a zaklatott nők 30 %-a megpróbál tudomást sem venni a vele szemben tanúsított magatartásról, másik 30 % viccesen fogja fel és csak 30 % kívánja, hogy vizsgálják ki az ügyet.

Az empirikus felmérések tapasztalatai szerint az úgynevezett direkt akciók – amikor a zaklatott személy közvetlenül megmondja a zaklatónak, hogy hagyja abba a magatartást vagy megfenyegeti azzal, hogy jelentik az esetet a munkáltatónak – rendszerint nem vezet eredményre, sőt még inkább elmérgesítheti az érintettek között kialakult helyzetet (44 %).

Ezzel szemben, azon esetek többségében (70 %), amikor a nő(k) és a munkáltató együttesen és nagyon keményen léptek fel a munkahelyi szexuális zaklatással szemben eredményre vezetett. Azok a zaklatott nők, akik a munkahelyi panaszeljárást vették igénybe általában a nagyvállalatoktól (1000–2500 fős cégek) kerültek ki. Ez arra enged következtetni, hogy általában csak a nagyobb vállalatoknál működik az úgynevezett panaszrendszer, amely keretében a zaklatott személyeknek lehetőségük van arra, hogy valamilyen vállalaton belüli jogorvoslati fórumhoz forduljanak. A rendszer léte megnöveli a munkavállalók önbizalmát és ennek tudatában jobban képesek érvényesíteni a saját érdekeiket.

Egy másik felmérés tapasztalatai szerint<sup>1</sup> a zaklatás áldozatai legtöbbször nem tesznek semmit (71 %), vagy csak a közvetlen munkatársaiknak panaszkodnak (60 %). A leggyakoribb reakció, hogy egyszerűen nevetnek egyet az eseten (79 %), míg 52 %-uk szóban és 19 %-uk fizikailag is reagál valamit a nemkívánatos magatartásra.

A BBC felmérése szerint az esetek többségében nők ellen követnek el szexuális zaklatást, így az is természetes, hogy több nő, mint férfi kísérelt meg véget vetni a zaklatásnak. A zaklatott nők 34 %-a konfrontálódott a zaklatóval, 34 % panaszt tett a vállalati vezetésnél, 24 % a kollégáinak mondta el, 13 % jogi útra terelte az ügyet, 11 % fordult a szakszervezethez és 7 % ment a rendőrségre. A férfiak által adott válaszokból az derült ki, amennyiben bárkinek is megemléstették a velük történt zaklatást, akkor nagyon gyakran nevetség tárgyává váltak.

A Durham Egyetemen végzett felmérés szerint a zaklatott diákok túlnyomó többsége nem jelentette az esetet. Mindössze 7 % jelentette a kollégiumban, és 1 % az úgynevezett *welfare officer*-nek.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Alfred Marks, 1991.

<sup>2</sup> Collier, Rohan, (1995.) p. 13–14.

A munkahelyi szexuális zaklatás tárgyalásakor továbbá azt is ki kell hangsúlyoznunk, hogy a munkáltató, munkavállaló és a szakszervezetek hatékony együttműködése – természetesen egy megfelelő jogi keret megteremtését követően – szükséges ahhoz, hogy kialakulhasson egy szexuális zaklatástól mentes munkahely. Ennek megvalósításához mindenekelőtt az együttműködő partnereknek pontosan meg kell érteniük, hogy mi is a szexuális zaklatás fogalma.

Sokáig a szexuális zaklatás – a munkahelyen belül is – magánügynek számított, ami azt jelentette, hogy a zaklatott személy saját maga igyekezett – több-kevesebb sikerrel – megoldani a problémát, vagy úgy, hogy elfojtotta magában a történeteket vagy úgy, hogy elmondta a barátainak/barátnőinek, vagy úgy, hogy félreérthetetlen szavakkal elküldte a zaklatót. Napjainkban megfigyelhető az a tendencia, hogy a szexuális zaklatás problémája – illetve tágabb értelemben a munkahelyi diszkrimináció, illetve még tágabban egyenlő bánásmód – és a belőle származó felelősségrevonás kérdése az egyén szintjéről áttevődik a szervezet (a munkáltató) szintjére.

Több országban – ezen belül is kiemelkedik az Egyesült Államok és Nagy-Britannia – az 1980-as években a közalkalmazotti szférában fogadtak el elsőként – ezen belül is először a helyi hatóságoknál, majd más közszolgáltatási területen – úgynevezett szexuális zaklatási politikákat és stratégiákat. Az évtized végére már a versenyszférában is egyre általánosabbá vált ez a gyakorlat.

Véleményünk szerint a munkahelyi szexuális zaklatás megelőzéséhez az alábbi feltételek kellene:

a) minden egyes munkavállalónak pontosan tudnia kell, hogy az adott munkahelyi környezetben mi a szexuális zaklatás tág értelemben vett fogalma (mi az a határ, ameddig elmehet). Természetesen ez nem fogalmazható meg össz-munkahelyi szinten, ugyanis ez alapvetően egyéni szintű kérdés, de ennek ellenére azt hiszem, hogy kialakulhat egy munkahelyen – több jogeset is bizonyítja ezen állításom –, hogy körülbelül mi az az általános standard, ami már nem fogadható el. Ezen belül a kérdés az egyéni viszonyok függvényében tovább diverzifikálódik. Ezért célszerű úgynevezett gumiszabályozással megoldani a definiálást és azokat a tág értelemben vett, inkriminált magatartási formákat. Például, minden olyan magatartás, amely a munkavállaló nemi művoltát sérti tilos, vagy minden goromba, lealacsonyító kifejezés, megjegyzés stb. tilos, vagy minden becsületet sértő magatartás tilos stb. Ezeket a rugalmasan és tágan megfogalmazott munkahelyi viselkedési normákat kellene egy magatartási szabályzatba, etikai kódexbe stb. belefoglalni. Ezek érvényesítésével kapcsolatban két alapvető kérdés merül fel. Egyik, miként lehet azt biztosítani, hogy minden munkavállaló értesüljön erről és lehetőleg azonos szinten azonosuljon az elfogadott munkahelyi viselkedési normákkal (oktatás, megismertetés stb.). A másik kérdés, hogy miként lehet a szankcionálást megoldani. Ennek hátterében a munkáltató és a zaklató munkatárs felelősségének és felelőségre vonására rendelkezésre álló vagy még nem álló (l. esetlegesen egy munkahelyi ombudsman létrehozása, vagy panaszjelzési rendszer, vagy etikai bizottság létrehozása stb. kérdése húzódik meg.

b) A zaklatóval szemben kiszabott szankcióval nagyon óvatosan kell bánni, mert munkahelyen belül kiszabott rossz szankciók alapvetően az elérni kívánt cél ellen fordulhatnak. A zaklató nemhogy abbahagyja a zaklatást, hanem még bőszerűbb erővel zaklatja a másik személyt, vagy újabb típusú „megtorlást” keres, ami előbb-utóbb egy újabb zaklatás alapja lesz.

c) A munkáltató pozitív és komoly hozzáállása a kérdéshez, ami alapvetően megteremti a munkavállaló bizalmát, mert tudatában van azzal, hogy kellő komolysággal fog-

nak foglalkozni az ügyével. Ez formálisan leggyakrabban a munkahelyi szexuális zaklatási politika és a szexuális zaklatási szabályzat meglétében testesül meg, de ennél sokkal fontosabb ezeknek a következetes végrehajtása, mert ez teremti meg a munkáltató és a munkavállaló közötti partnerséget.

A fenti bevezető gondolatok után rátérünk a dolgozat részelemeinek a bemutatására. Munkánkat négy részre osztottuk. Az első részben a munkahelyi szexuális zaklatás fogalmának meghatározására teszünk kísérletet. Mint látni fogjuk, egzakt definíciót magunk sem tudtunk megfogalmazni, de utalva a fent említett „gumi” szabályozás szükségességére, az ilyen jellegű szabályok megfogalmazásához szeretnénk hozzájárulni. A második részben az ADR fogalmát, rendeltetését, pozitív és negatív tulajdonságait mutatjuk be. A harmadik fejezetben a szexuális zaklatásból eredő munkaügyi viták megoldására szolgáló – elsősorban munkahelyen belüli – alternatív eszközöket igyekszünk bemutatni. A munkahelyi viták alternatív megoldásait tárgyaló fejezettel az volt a szándékunk, hogy rávilágítsunk arra, hogy – sok fejlett ország negatív tapasztalatainak okulva, az egyre eljogiasodó közéletben (munkahelyeken) – nincs szükség további normatív szemléletre, illetve miként lehet a már rendelkezésre álló jogi eszközökkel, illetve ezek némi módosításával, valamint az úgynevezett alternatív vita megoldási intézmények (*alternativ dispute resolution, ADR*) meghonosításával rendezni ezt a kérdést.

## I. rész

### A munkahelyi zaklatás általános kérdései

#### *1. A szexuális zaklatás elterjedtsége, gyakorisága*

Mielőtt megkísérelnénk meghatározni a szexuális zaklatás fogalmát, utalnunk kell azokra a témához kapcsolódó gyakorlati tapasztalatokra, amelyek a különböző közvélemény-kutatások eredményeiből jól kiolvashatók. Az első ilyen tapasztalat, hogy amennyiben direkt módon teszik fel a kérdést, hogy vajon „volt-e már dolga szexuális zaklatással a munkahelyén”, a megkérdezett személyek közül – ez a reakció elsősorban a nőkre jellemző – általában minden hatból csak egy ad igenlő választ. Ha azonban a kérdést úgy fogalmazzák meg, hogy tapasztalt-e már valaha szexuális jellegű, offenzív, tolatkodó magatartást a munkavégzése során, akkor a pozitív válaszok száma jelentősen emelkedik, és a megkérdezettek körülbelül 1/3-a ad igenlő választ. Ez a példa is utal arra, hogy az emberek többsége nincs tisztában a szexuális zaklatás fogalmával.

Második sajátosság, hogy a relatíve alacsony bejelentési, illetve feljelentési arány ellenére, a különféle név nélkül végzett felmérések azt is bizonyítják, hogy a szexuális zaklatás igenis nagyon gyakran előforduló és súlyos probléma a munkahelyeken, de nagyon magas a látenciája. Például, a Manchester-i Közgazdasági Egyetemen végzett felmérés<sup>3</sup> szerint, olyannyira kevés szexuális zaklatást jelentettek, hogy egyes becslések szerint az úgynevezett elhallgatási arány 70–100 % között van.

A brit Industrial Society Survey (1993.) szerint a munkavállaló nők több mint a fele már találkozott szexuális zaklatással. Ezt a tényt más felmérések által regisztrált eredmények is megerősítik, mint például Alfred Marks vizsgálata 1991-ből, amely azt találta, hogy a nők 47 %-a, míg a férfiak 14 %-a élt át valamilyen szexuális zaklatást.

Az Industrial Society Survey (1993.) adataiból egy másik – a szexuális zaklatás egyik meghatározó fogalmi elemére utaló – sajátosság is kiolvasható. Nevezetesen az, hogy a munkahelyi szexuális zaklatást leggyakrabban a munkahelyi vezetők – akik a munkáltató különböző szintjein gyakorolnak hatalmi pozíciókat – követik el.

A zaklatás címzettjeiben is alapvető eltérés mutatkozik. Egy Londonban végzett felmérés adatai szerint a nők 80 %-a, míg a férfiak 28 %-a élt át munkahelyi szexuális zaklatást. A nők 40 %-a, míg a férfiak mindössze 4 %-a volt alanya bizonyos intim testrészen történő nemkívánatos tapogatásnak, érintésnek.<sup>4</sup> A Durham Egyetemen 1992-ben végzett felmérés<sup>5</sup> szerint a női hallgatók 2/3-a tapasztalt nem kívánatos szexuális jellegű közeledést.

Általában megállapíthatjuk, hogy a szexuális zaklatás minden egyes munkahelyen előfordul és különbség rendszerint csak az előfordulás gyakoriságában, illetve a cselekmény megjelenési formájában és annak súlyosságában tapasztalható. Azt se feledjük, hogy nemcsak az úgynevezett zárt munkahelyen lehet elkövetni a szexuális zaklatást, hanem például a szolgáltatások teljesítése során is. Következésképpen a tanulóvezetőt szexuálisan zaklató oktató magatartása ugyancsak munkahelyi szexuális zaklatásnak fog minősülni.

---

<sup>3</sup> Marilyn Davidson és Jill Earnshaw, 1991.

<sup>4</sup> London Bus Ltd., 1991.

<sup>5</sup> Times Higher Education Supplement.

A szexuális zaklatás leggyakoribb megjelenési formái a különféle derogáló megjegyzések, szuggesztív pillantások, stírolások és szexuális tartalmú megjegyzések, stb. A brit Industrial Society (1993.) által végzett felmérés szerint a munkahelyi szexuális zaklatás leggyakoribb megjelenési formái – az előfordulás gyakoriságának sorrendjében – a következők: a) a női munkatársak „kislánynak”, „kedves(em)”-nek, „szerelmemnek” szólítása; b) a ruhákra és a kinézetre tett szexuális irányultságú megjegyzések; c) szuggesztív jellegű stírolás, feltűnően alapos szemügyre vétel, amikor tetőtől talpig végigmérik a szóban forgó hölgyet; d) a szexuális tárgyú megjegyzések és pikáns történetek elmondása jelenlétükben, illetve a legsúlyosabb forma e) a megérintés, tapogatás stb.

Alfréd Marks 1991-ben végzett kutatásai során azt találta, hogy a szexuális zaklatás leggyakoribb előfordulási formái: valamely testrész megérintése, szexuális tartalmú viccek mesélése, illetve ilyen jellegű megjegyzések tétele, az illető szuggesztív, nagyon alapos, tetőtől talpig történő végigmérése, illetve kiemelten egy bizonyos testrész – ez nők esetében leginkább a keblek, a csípő vagy a lábak – fokozott szemügyre vétele.

Amikor a szexuális zaklatás gyakoriságát, előfordulási formáját vizsgáljuk, akkor nem elég megnézni a beterjesztett panaszokat, mert ezek önmagukban nem adnak hiteles képet a teljes problémáról. Az előterjesztett panaszok mögött ugyanis nem az összes zaklatott személy jelenik meg, hanem csak azok, akiknek volt elég bátorsága és akarata, hogy az őket ért sérelmet előterjesszék. Ugyanakkor nagyon sok „áldozat” – több ok miatt – egyáltalán nem is tesz panaszt. Ez leginkább azoknál a munkáltatóknál tekinthető általánosnak, amelyek nem rendelkeznek úgynevezett „szexuális zaklatásra vonatkozó munkahelyi politikával és szabályzattal”. Gyakorlati tapasztalat az is, hogy az olyan munkahelyeken, ahol nincs ilyen politika, illetve szabályzat (ezekről a későbbiekben még részletesen szólunk), ott a zaklatás bejelentésének gyakorisága – amit bejelentési küszöbnek is nevezhetünk – sokkal alacsonyabb, mint azoknál a munkáltatóknál ahol van ilyen politika. A munkavállalók csak akkor fordulnak panasszal, ha biztosak lehetnek abban, hogy a panaszuk egyrészt meghallgatásra talál, másrészt, nem részesülnek e cselekményük miatt hátrányban.

Egy adott munkahelyen a szexuális zaklatási térkép felvázolásához még mindig a titkos kérdőívek nyújtanak a legjobb segítséget, mert az ezekre adott válaszokban a legtöbb munkavállaló nyíltan el meri mondani tapasztalatait és sérelmeit.<sup>6</sup>

A legtöbb esetben a zaklatás alapja, hogy a zaklatott személy „más”, mint a környezete. A másságnak is lehet több megjelenési formája. Minél több „mátság” található egy adott személyben, annál inkább ki van téve a zaklatás veszélyének, mászóval annál inkább alul marad a hatalmi játékokban (*power game*). Ezt nevezem én a „többszörös mátság” kategóriájának. Példával érzékeltetve, egy munkahelyen belül az hogy valaki nő, már eleve létrehozza a mátság első szintjét. Abban az esetben, ha ez a nő ázsiai vagy fekete vagy leszbikus létrejön a mátság egy második szintje. Abban az esetben, ha az illető személy nő és ázsiai és leszbikus stb. létrejön az úgynevezett „többes mátság” esete, ami azt eredményezi, hogy az ilyen személyek többszörösen ki vannak téve a zaklatásnak.

Az amerikai gyakorlatban terjedt el az a módszer, amikor annak érdekében, hogy könnyebben sikerüljön meghatározni, vajon az adott munkavállaló által kifejtett magatartás offenzív-e, az illetőnek fel kell tenni saját magának az alábbi kérdéseket:

<sup>6</sup> A kérdőív mintapéldánya megtalálható Michael Rubinstein: Preventing and Remediating Sexual Harassment a munkahelyen, 1992. c. munkájában.



1. Vajon akarnám-e én magam ezt a magatartást, ha a zaklatott helyében lennék? Másik oldalról, szeretnék-e a vállalati újságba vagy a hirdetőtáblára felkerülni a magatartásom miatt?

2. Vajon egyenlő erőpozíció van-e közöttünk és akit zaklatni kívánok?

3. Vajon akarom-e, hogy valaki más is hasonlóképpen és hasonló módon viselkedjen azzal a személlyel akit én szeretek, vagy akivel nekem jó munkahelyi kapcsolatom van?

4. Vajon akkor is így viselkednék-e, ha a feleségem/férjem vagy barátom/barátnőm itt lenne mellettem?

5. Vajon egyenlő szinten áll-e a kezdeményezőkészségünk és a munkahelyi hierarchiában betöltött pozíciónk azzal a személlyel, akit én zaklatni akarok? stb.

## *2. A szexuális zaklatás alanyai*

### *2.1. Ki az, akit zaklatnak?*

Elöljáróban határozottan le kell szögezni, hogy a szexuális zaklatás alanya egyaránt lehet férfi és nő. Az esetek túlnyomó többségében mégis a szexuális zaklatás alanyai a nők. A nőkön belül is leginkább a *pályakezdők*, úgynevezett *szolgáltatási jellegű* (például, pincérek, titkárnők stb.), illetve az úgynevezett *gondoskodási jellegű* munkákat végzők (például, ápolónők stb.) vannak kitéve a szexuális zaklatásnak.

A munkahelyi szexuális zaklatás nem más, mint a mindennapi életben előforduló szexuális zaklatás lokalizálása egy adott munkahelyre. A munkahely kitétel azonban nemcsak azt jelenti, hogy a munkahelyi szexuális zaklatást csak az azonos munkahelyen dolgozók (munkatársak) követhetik el, hanem ugyanígy elkövethető a gyakornokok vagy külső, harmadik személy által is.

A munkahelyi szexuális tudati alapját a következő felfogás szemlélteti: a rendszerint a férfiak által dominált munkahelyek többségénél a női munkavállalókat – főleg ha nem a közfelfogásban élő tipikus női munkákra alkalmazzák őket – vagy quasi férfiasítják, vagyis úgy bánnak velük, mintha férfiak lennének, vagy pedig „betolakodónak” tekintik őket, tehát zaklatás alanyaivá válnak. Más munkahelyeken pedig a nőket eleve – nyíltan vagy burkoltan – alacsonyabb szintű munkavállalónak tekintik, ami megnyilvánul a különböző bérszínvonalukban, előmenetelükben, beosztásukban stb. E felfogás szerint a nők nem ugyanolyan fontos részei egy munkahelynek, mint a férfiak. Következésképpen, a nők munkahelyen betöltött emberi pozíciója is alacsonyabb. A férfiak vannak vezetői beosztásokban, ami hatalmat és erőt ad a kezükbe. Legtöbbjük teljesen természetes felfogása erről a kialakult helyzetről, hogy a munkáltatói jogok gyakorlása hatalmat jelent, ami a gyengébb, kiszolgáltatottabb helyzetben lévő munkavállalók zaklatását is lehetővé teszi. Ezt alátámasztandó általános megfigyelés, hogy a nők ellen irányuló szexuális zaklatás leginkább az úgynevezett férfiak által dominált munkahelyeken fordul elő. Természetesen említést kell tenni a férfiak sérelmére elkövetett zaklatásáról is, de ezek gyakoriságukat tekintve sokkal ritkábban fordulnak elő, mint a nők esetén. A szexuálisan zaklatott férfiak általában középvezető munkaköröket töltenek be és felettük általában női vezetők állnak. Az egyszerű beosztott férfi munkavállalók zaklatása az úgynevezett nő-domináns munkahelyen fordul elő leginkább.

Ugyancsak általános tapasztalat, hogy a heteroszexuális beállítottságú munkavállalókat kevesebbszer zaklatják, mint a homoszexuálisokat, illetve a leszbikusokat. A lesbi-

kusok és homoszexuálisok zaklatása leginkább viccek és élcelődések formájában, vagy agresszív kérdések feltételében, fenyegetések és fizikai bántalmazások formájában jelenik meg. A legtöbb empirikus felmérés tapasztalatai szerint a más bőrszínű munkavállalókat – függetlenül attól, hogy nők vagy férfiak – többet zaklatják, mint a fehér bőrszínű embereket.<sup>7</sup>

A szexuális zaklatás legdrasztikusabb megjelenési formája az, amikor a zaklató személy olyan messzire megy el, hogy magatartásával megvalósítja az erőszakos nemi bűncselekmények valamelyikének a jogszabályi tényállását. E kérdéskört tárgyalásánál meg kell említenünk azt a – nem teljesen meglepő – sajátosságot, hogy az erőszakos nemi bűncselekményekbe torkolló szexuális zaklatás elkövetője szinte minden esetben férfi, de természetesen a nők és az azonos neműek sem kizártak. Ugyanakkor a sértett – a passzív alany – pedig rendszerint nő.

Herbert az általa kidolgozott hatalomelméleti koncepcióban azt állítja, hogy a férfiak nem vagy nem a nőkkel azonos gyakorisággal lehetnek a szexuális zaklatás alanyai. A fenti állítását azzal magyarázza, hogy a munkahelyi szexuális zaklatás két hatalmi pozíció együtthatásának eredményeként jelenik meg. Ez a két hatalom: a) személyes hatalom (*personal power*) és b) intézményi vagy hivatali hatalom (*institutional power*). A munkavállaló nők általában az esetek túlnyomó többségében nem rendelkeznek sem személyes, sem intézményi hatalommal, ezért – Herbert elmélete szerint is – ők sokkal ritkábban lesznek a szexuális zaklatás elkövetői, mint a férfiak.

Az is általános megfigyelés, hogy a nők által elkövetett szexuális zaklatás rendszerint sem intenzitásában, sem az elkövetés súlyossági fokában nem éri el a férfiak által elkövetett zaklatást.<sup>8</sup>

Amikor a szexuális zaklatás fogalmáról beszélünk, akkor alapvető kérdés, hogy vajon a szexuális zaklatás az egy zaklatás-e, amely a hatalom birtoklásának, a rendelkezési, befolyásolási erő kifejezéséeként használja a szexet (sok minden más eszköz mellett), vagy pedig egy olyan interakció amikor a hatalmi pozíció tulajdonosa az ebből eredő hatalmát használja fel annak érdekében, hogy szexhez jusson. A kérdés tehát az, hogy miként értelmezzük a szexuális zaklatást: a) hatalmi viselkedés (visszaélés az erőfölénnyel) vagy pedig b) szexuális viselkedés.<sup>9</sup>

Az érintett nők nyilatkozataiból egyértelműen arra lehet következtetni, hogy a szexuális zaklatás alapvetően a munkahelyen kialakult erőfölénnyel való visszaélésre vezethető vissza. A férfiak mind a történelmi hagyományoknál, illetve társadalmi szerepeiknél (patriarchális társadalom és családmodell, stb.) fogva, mind a munkahelyen belül kialakult munkamegosztási hierarchiában domináns szerepet töltenek be. Ebből a domináns pozíciójából következően a férfi alapvetően diktáló, hatalmi pozícióban van.

Ugyanakkor megfigyelhető, hogy a társadalomban elfogadott és benne gyökerező hierarchikus sztereotípiák és berögzött hatalmi és erőfölény-struktúrák jelentik a szexuális zaklatás alapját is. Az erősebb mindig is zaklatta és zaklatni is fogja a gyengébbet. Ezt mutatják az empirikus felmérések is. Például az eltérő bőrszínűeket mindig zaklatják, vagy a „normálistól” eltérő szexuális beállítottságúakat szintén zaklatják stb. Az érvényesülő szabály a következő: a – szűkebb vagy tágabb értelemben vett – világ által normálisnak tekintett magatartástól viselkedéstől, bőrszíntől, szexuális beállítottságtól stb.

<sup>7</sup> BBC felmérés.

<sup>8</sup> Herbert, 1992:112.

<sup>9</sup> Wise and Stanley, 1987:53.

eltérő személyek minden esetben fokozott kihívást jelentenek a zaklatásra és ezen belül a szexuális zaklatásra is.

Ezt a kérdést is tovább kell boncolnunk. Véleményem szerint ennek legalább három dimenziója van: *a)* globális, objektív másság; *b)* lokális, objektív másság; *c)* szubjektív másság. A fenti dimenziókon belül tovább két sík jelentkezik: *a)* negatív másság (például, ha valaki nagyon csúnya) vagy *b)* pozitív másság (például, ha nagyon szép, vagy nagyon szépek a lábai stb).

A „normális” kifejezés minden esetben tartalmaz objektív (pl. bizonyos országokban a fekete bőrszín általában hátrányt jelent) és szubjektív elemeket (nekem megvan a saját emberideálmom, és aki ettől eltér, az az én fogalmaim szerint nem „normális”). Aki pedig az én szubjektív fogalmaim szerint nem „normális”, azzal szemben én hatalmi pozícióban érzem magam, ami arra is feljogosít, hogy hatalmamnál fogva rendelkezsek vele, akár olyan formában is, hogy zaklatom.

## *2.2. A zaklató személye*

A munkahelyi szexuális zaklatásos esetek túlnyomó többségében a zaklató a zaklatott pozíciójához képest magasabb pozícióban álló személy (ld. *Herbert* intézményi hatalom felfogását). A fizikai zaklatást leggyakrabban a vezetői pozícióban állók követik el (lefelé irányuló zaklatás) és nem a hasonló hierarchiális pozícióban álló kollégák (azonos szinten történő zaklatás), vagy még inkább nem az alacsonyabb pozícióban lévők (felfelé irányuló zaklatás).

A brit Industrial Society felmérése szerint az összes vizsgált zaklatások 60–70 %-át a magasabb, vagy azonos pozícióban lévők követték el, míg a beosztottak által elkövetett zaklatás csak 30 % volt. Több forrásból is világosan kiolvasható, hogy leginkább azok a személyek követnek el zaklatást, akik pozícionális hatalmuknál fogva felette állnak a szexuálisan zaklatott személy(ek)nek.

A BBC (British Broadcasting Corporation) segélyvonalának<sup>10</sup> felmérése szerint a zaklatók 93 %-a volt férfi és mindössze 7 %-a volt nő. Ezen belül is az esetek 65 %-ában a vezetők és 35 %-ban kollégák követték el a zaklatást. A férfi telefonálók 58 %-át zaklatták nők, míg 42 %-át férfiak. A nők által elkövetett munkahelyi zaklatások rendszerint olyan munkahelyeken fordultak elő, ahol a férfiak voltak kisebbségben. A férfiak zaklatása esetén ugyancsak nagyon gyakori, hogy a szexuális zaklatás együtt járt faji, illetve homoszexualitásra utaló zaklatással. A férfiak esetén egyenlően vettek részt a zaklatásban a felettesek és a kollégák.

## *3. A szexuális zaklatás fogalmának meghatározására tett kísérletek és néhány elhatárolási kérdés*

A szexuális zaklatás egzakt definíciójának megfogalmazására több kísérlet történt. Jelen tanulmányunkban ezekből csak az általunk legfontosabbnak ítélteteket emeljük ki.

*a)* Elsőként vegyük a példálózó felfogást. Néhányan a szexuális zaklatás leggyakrabban előforduló eseteinek mintegy listászerű felsorolásával megoldottnak tekintik a defi-

---

<sup>10</sup> Ez egy állandó, a BBC által fenntartott telefonos segélykérő vonal, ahová azok fordulhatnak, akik munkahelyi szexuális zaklatás áldozatává váltak.

níció kérdését. Véleményünk szerint ez a megoldás nem teljesen megfelelő, ugyanis az egyes esetek megítélése nagyon szubjektív, következőképpen, amit az egyik munkavállaló zaklatásnak tekint, a másik szemében az nem az. Hozzáteesszük, hogy a szexuális zaklatás megítélésénél sok szubjektív tényező játszik szerepet. Ilyenek lehetnek például az alábbiak: *a) országon belül:* nem, családi állapot, neveltetés, iskolai végzettség, emberi kapcsolatok jellege, a zaklató személye és így tovább;<sup>11</sup> valamint *b) nemzetközi vonatkozásban:* az egyes kultúrák, országok, vallások stb. más és más felfogást követnek. Ez utóbbi elsősorban a nők vonatkozásában releváns, ugyanis tradicionális okok miatt egészen más a nők társadalmi statusa egy fejlett európai államban, vagy az Egyesült Államokban és egészen más Japánban vagy néhány afrikai országban.

Véleményünk szerint lehetetlen az összes olyan magatartást számba venni és felsorolni, amely egyértelműen és kizárólagosan kimeríti a szexuális zaklatás fogalmát. Lehetséges azonban olyan viselkedéseket találni, amely nagy valószínűséggel annak minősíthető. Ide sorolhatók: *a) fizikai magatartások,* úgy mint, például a megérintés, megcsípés; *b) fizikai akciók,* amelyek intimnek és zavarónak tekinthetők, mint például, kitarító szemezés, vagy bámulás, füttyülés, kifejező szexuális jellegű gesztusok; *c) fizikai értelemben vett „nyomulás” és inzultálás;* *d) verbális kifejezések,* mint például, inzultációra alkalmas kijelentések, derogáló viccek, obszcén nyelv használata, szóbeli szexualitás; *e) szexuálisan offenzívnek minősíthető tárgyak,* úgymint szexplakátok, meztelen testet ábrázoló képek, jelvények, szimbólumok és graffitik.

Álljon itt néhány példa: Anita Hill v. Clarence Thomas bíró esete (1991.). Három hónappal a munkába lépését követően Thomas bíró meghívta Hill kisasszonyt vacsorára és amikor ő ezt visszautasította, akkor a bíró elkezdte folyamatosan zaklatni és folyamatosan megismételte a meghívásait, közben az általa látott pornófilmekről és a saját – szabadjára engedett, szexuális természetű – fantáziájáról mesélt neki. Például „a bíró – a kisasszony jelenlétében – különböző emberekkel vitatkozott a nagy péniszekről és melllekről, valamint grafikusan is vázolta Hill kisasszonynak saját vitézségének jelképét”. A bíró ugyancsak „szellemeskedésnek” ítélte azt a helyzetet, amikor megkérdezte Hill kisasszonytól, hogy „vajon tudja-e, hogy ki rakott szeméremszőrzetet a kólámba”. Továbbá, utalást tett arra, hogy az átlagosnál nagyobb a pénisze, és arra is, hogy orális közösülés alkalmával már többször szerzett vele örömet nőismerőseinek.<sup>12</sup>

Néhány példa az egészségügyi szférából: Egy idősebb orvos az egyik nap azt mondta a fiatal orvosnőnek, hogy önnek fogynia kellene, különösen itt, és ezzel egyidejűleg mindkét kezével megfogta, majd megszorította a fenekét.

A doktoromó ugyancsak utalt arra is, hogy az irodavezető állandóan füttyülve járt kelt a folyosókon, fellibbentve a nővérek szoknyáját, állandóan emlegetve szexuális hőstetteit, simogatta a nővéreket, és bement éjszaka a nővérszállóra, ajánlatot téve több ott lévő személynek, hogy feküdjenek le vele.

Más férfi orvosok akként fogalmazták meg ezt a jelenséget, hogy „szemük a mell magasságánál leragad”. Ugyancsak, az orvosegyetem rögbi-klubjában rendszeresen vetítettek olyan pornófilmeket, ahol nők orális szexet végeztek, vagy az egyetemi oktatók pornográf kitűzőket mutattak sebészeti előadáson stb.<sup>13</sup>

További példák a szexuális zaklatásra: *a)* olyan személyes kérdések feltevése, mint például, milyen parfümöt, vagy milyen szappant stb. használ; vagy *b)* az a kijelentés,

<sup>11</sup> Nagy Britannia, Local Government Management Board 1993:10.

<sup>12</sup> Observer 1991:23.

<sup>13</sup> Medical Journal, 1992.

hogy nem szeretem valakinek az illatát, vagy még inkább zaklató, ha a szag kifejezést használjuk stb.; c) a főnök kérése, hogy masszírozzuk meg a vállait; d) szakasztikus megjegyzések valaki munkájára vonatkozóan, főleg akkor ha annak nincs valóságtartalma stb.

Természetesen a szexuális zaklatás megítélése mindig személy- és szituáció-függő, tehát nagymértékben függ attól, hogy milyen viszonyban vagyunk az illetővel és milyen szándékkal kérdezzük stb. A fenti példából kiindulva, véleményem szerint, ha régi jó barátok vagyunk, akkor minden további nélkül megkérdezhetjük, hogy milyen új parfümöt használ a kolléganőnk, de ha ugyanebben a szituációban kérdésünk bármi módon rosszul fogadják, illetve nem vagyunk elég közeli ismerősök ahhoz, hogy feltehesük ezt a kérdést stb., akkor ez szexuális zaklatásnak minősülhet. Például, szándékkal kérdezzük meg, hogy milyen parfümöt használ, amivel arra akarunk célozni, hogy nagyobb hatást akar elérni a főnökre az előléptetése érdekében stb.

Ezen – napjainkig tipikusnak tekinthető gyakorlati – példák köre manapság egy újjal bővült, és ez az interneten keresztül megvalósuló szexuális zaklatás. Ez a fajta zaklatás nagyon gyakran fordul elő olyan helyeken, ahol nagyszámú nő van, így például az egyetemeken.

A fenti példákban szereplő magatartások kétség kívül alkalmasak arra, hogy szemléletesen érzékeltesék a szexuális zaklatás fogalmát, de nem alkalmasak arra, hogy kimerítően definiálják azt és még inkább nem megfelelőek arra, hogy belőlük fel lehessen építeni a munkahelyi szexuális zaklatás általános fogalmát, ami a jogalkotás és jogalkalmazás segítségére szolgál. Nem véletlen az sem, hogy ez a felfogás elsősorban az úgynevezett esetjogi hagyományokat követő országokban terjedt el. Ott a jogalkotók és a jogalkalmazók egyaránt hozzá vannak szokva, hogy a joggyakorlat a már korábban meghozott bírói döntéseket veszi alapul. Ezzel szemben egy kontinentális jogi háttérrel és jogalkalmazási gyakorlattal rendelkező országban – mint amilyen Magyarország is – nem lehet uralkodóvá tenni ezt a felfogást.

A fentiekből következően – véleményem szerint – ezzel a módszerrel egy általános definíció megfogalmazása lehetetlen vállalkozás. E helyett az egyes országokra – ezen belül is még tovább bontva helyesebb kultúrákra, munkahelyi szubkultúrákra stb. vonatkoztatni – jellemző sajátosságoknak megfelelő, a jog által egzakt módon megfogható, de a passzív alany szubjektumát nem teljesen kizáró, keretjellegű meghatározás lehet hasznos a jogalkalmazónak.

b) A passzív alany (zaklatott személy) szubjektív megítéléséből kiinduló felfogás a szexuális zaklatás egy másik, fontos kiindulási pontjára utal. E nézet szerint a szexuális magatartást akkor kell szexuális zaklatásnak tekinteni, ha az elszenvedő alany maga is annak érzi azt. Röviden, zaklatás az, amit a passzív alany – függetlenül az ő, vagy a zaklató nemétől és státusától – annak tekint.

c) A fenti gondolatmenetet folytatva Michael Rubinstein által adott – talán a legáltalánosabban elterjedt – definíció a következő: „Minden olyan nem kívánt szexuális természetű viselkedés vagy olyan viselkedés, amely szexuális tartalmú, amelyet a címzettje támadólag, offenzív módon él meg.”<sup>14</sup>

Az Európa Bizottság Gyakorlati Kódexe (*European Commission's Code of Practice*) a Rubinstein-féle definícióval teljesen megegyező álláspontra helyezkedik. A Kódex is az egyénre bízta annak az eldöntését, hogy mely magatartást minősít támadónak (offenzívnek) és melyet nem (elfogadható magatartás). A kifejtett magatartás

---

<sup>14</sup> Rubinstein, 1992b:2.

„nemkívánatos” volta lesz az a kulcspont, ami az egyes viselkedést elhatárolja a kívánatos és kölcsönösnek minősülő baráti magatartástól.

d) Ugyancsak fontos a definíció felállításánál, hogy a szexuális zaklatás offenzív jellegének megítélése a zaklatott személy „nemének” függvényében is változhat. Például ugyanaz a magatartás, amit egy nő támadónak, zavarónak minősít vagy él meg, egy férfi számára egyáltalán nem az, vagy éppen jó poénnak tűnik. Általában sokkal több nő, mint férfi minősít egy potenciálisan zaklató magatartást ténylegesen annak.<sup>15</sup> Ugyancsak tapasztalati tény, hogy sokkal több esetben gondolják úgy a férfiak, mint a nők, hogy az általuk kifejtett szexuális jellegű magatartást kívánatos lesz a másik fél által. A zaklatás kérdésének megítélése ugyancsak jelentős mértékben eltér, ha a szexuális zaklatás azonos neműek között játszódik le.

e) Az első USA Legfelsőbb Bíróságának döntése értelmében szexuális zaklatásról az alábbi esetben beszélünk: „Minden olyan nem kívánt szexuális orientáltaságú magatartás, amely a dolgozó munkakörülményeit és munkafeltételeit hátrányosan megváltoztatja, illetve ellenséges, személyét és személyiségi jogait sértő munkakörülményeket eredményez, függetlenül attól, hogy a magatartás vagyoni károsodást okoz-e a szenvedő félnek.”<sup>16</sup> Ezt a meghatározást a későbbiekben számos más bírósági döntésben átértékelték és újrafogalmazták.

Ugyancsak az amerikai jogirodalomban – a szexuális zaklatással kapcsolatos ügyek kapcsán – dolgozták ki a „*reasonable man standard*”, amit magyarra talán az „elfogadható férfi-magatartás standardjaként” lehetne fordítani. Az elv az adott munkahelyi körülmények között elvárható férfi munkavállalói magatartását tekintette a szexuális zaklatás megállapításának választóvonalául. Az elv nem új keletű az amerikai bírói gyakorlatban, hiszen már az 1800-as évektől kezdve egészen 1991-ig a „*reasonable man standard*” alapján bírálták el a munkavállalók munkahelyi magatartását. A bíróság, ha valamilyen munkahelyi viselkedési problémával kapcsolatos ügyet tárgyalt – természetesen nemcsak szexuális tartalmúakról van szó –, akkor ezt a standardot vették kiindulási alapul. Azt vizsgálták, hogy az adott helyzetben az úgynevezett „*reasonable man*” miként járt volna el, vagy kellett volna viselkednie. Ez az ítélkezési standard sokáig megnehezítette a nők pernyerési lehetőségét, ugyanis még a bírák is – akik túlnyomó többségükben férfiak – a szexuális zaklatást izgalmas kihívásnak, illetve humoros cselekedetnek (igazi férfi virtusnak), nem pedig elítélendő magatartásnak tekintették.<sup>17</sup>

A „*reasonable woman standard*” megszületése. 1991-ben egyidejűleg három bírósági ítéletben<sup>18</sup> jelentkezett a „*reasonable man standard*” jelentős mértékű átértékelése. A változás azon alapult, hogy a felek azzal érveltek, hogy bizonyos helyzetekben a férfiak és nők azonos vagy hasonló helyzetekben különbözőképpen reagálnak. A bírósági döntés lényege abban foglalható össze, hogy azt kell vizsgálni, hogy egy úgynevezett „*reasonable woman*” miként reagálna az adott helyzetben. Ezzel megváltozott tehát a viszonyítás alapja. A korábbi férfi-zsinórmértéket felváltotta egy női-zsinórmérték. Ez a változás a szexuális zaklatásos esetekben azért volt nagyon fontos, mert a zaklatás az esetek túlnyomó többségében a nők ellen irányul, tehát célszerűbb, ha a bíróság azt veszi

<sup>15</sup> Gutek, 1985.

<sup>16</sup> Meritor Savings Bank versus Vinson, 477 U.S. 57.

<sup>17</sup> Például a titkárnőt a férfi főnöke folyamatosan molesztálja azzal, hogy az iroda falára egy rinocéroszszal közösülő elefánt képét akasztotta. A bíró elutasította a szexuális zaklatás vádját, azzal az indoklással, hogy a kiakasztott kép még nem minősül zaklatásnak a vád többi része pedig nem bizonyítható.

<sup>18</sup> Az esetek: Ellison versus Brody, 924 F. 2d 871 (9th Cir. 1991); Robinson versus Jacksonville Shipyards, 760 F. Supp. 1486, 1991.; Radtke versus Everett, 471 N.W. 2d, 1589, 1991.

ítélkezésének alapjául, hogy az adott helyzetben, a kifejtett magatartásra egy átlagos nő miként reagálna.

f) A Lacey-féle<sup>19</sup> általános definíció szerint a szexuális zaklatás fogalma két részből tevődik össze:

a) Minden olyan eset, amikor a munkahelyi felettes szexuális jellegű szolgáltatás(ok) ellenében jobb munkafeltételeket, magasabb beosztást, fizetést vagy egyéb előnyöket kínál. Például a főnök azt mondja a beosztottjának: „ha velem tölti az éjszakát, a jövőben támogatni fogom az előmenetelét” stb. A szakirodalomban a szexuális zaklatás ezen megjelenési formáját nevezik „*quid pro quo*” jellegű zaklatásnak. Saját fogalmaink szerint ezt a típust neveznénk az „akarat-megtörő” zaklatásnak, mert a zaklatott személy akaratát teljesen alárendeli a zaklató személy parancsuralmi helyzetének.

b) Amikor valamilyen szexuális jellegű (aktív) cselekmény történik, vagy szexuális jellegű kifejezés hangzik el, szexuális támadás vagy szexuális jellegű képek, plakátok kifüggesztése stb., de ezeknek az érintett munkavégzésére (például alacsonyabb fizetés, visszaminősítés stb.) nincs semminemű közvetlen hatása. Példaként hozhatjuk az ilyen típusú szexuális zaklatásra, amikor a munkahelyen akt fotókat aggatnak a falra. Ezt a saját fogalmaink szerint „akarat-hajlító” zaklatásnak nevezzük, ugyanis ebben az esetben az egyén munkahelyi komfortérzetét sértik meg, de aktív módon nem kényszerítik semminemű magatartásra. Eredményét tekintve ez is éppen olyan káros, mert a munkavállaló normális érzelmi világát felborítja és ezáltal negatívan befolyásolja a munkahelyi közérzetét.

g) Indirekt, vagy rejtett szexuális zaklatás.

Az USA-beli Civil Rights törvény VII. fejezetének bírósági gyakorlata szerint az indirekt vagy rejtett zaklatás is szexuális zaklatásnak minősül. Ennek a gyakorlatban alapvetően két előfordulási formája van.

a) A visszatartás rendszere. Erre példaként szolgálhat, amikor a főnök fizikailag soha nem zaklatta a beosztottját, de számos tanújelét adta annak, hogy valamilyen nem kezeli azonosan a többi munkavállalóval. Több fizetésemelésből kihagyta, ami azt eredményezte, hogy a kevesebb rutinnal, illetve alacsonyabb képzettséggel rendelkező munkatársai mind megelőzték a fizetési skálán. A bíróság ez esetben is – holott semminemű konkrét zaklatásra nem került sor – megállapította a szexuális zaklatást.

b) A nemiséggel, önmagával elkövetett zaklatás. Például, Anka és Helena egyedüli női dolgozók egy autópálya építkezésén. Az összes többi munkavállaló férfi. A férfiak meztelen nőket ábrázoló képeket függesztettek ki az építkezés különböző épületeiben. Ezt az indirekt formájú szexualitásra utaló magatartást a két nő nem tolerálta és kérte annak megszüntetését.

Sok esetben úgy is sor kerül a nők zaklatására, hogy szándékosan használják és elrontják az általuk használt eszközöket. A bírói gyakorlat szerint ezt is szexuális zaklatásnak kell tekinteni, mert az ilyen típusú zaklatásra a nőket nemük miatt – kiszolgáltatottabb pozíciójuknál fogva – kerül sor.

h) A szexuális zaklatás viszonya különféle munkahelyi erőszakos magatartásokhoz: a szexuális veszekedés, a fizikai és/vagy szellemi szexuális zaklatás (*bullying*) és a munkahelyi „puha” és nem „puha” erőszakos nemi közösülés.

---

<sup>19</sup> Lacey, Dan: Your Rights in the Workplace, Noho Press, USA, 1991.

A. Carrie Herbert (1992.) különbséget tesz a *szexuális zaklatás és a szexuális veszekedés*, vagy vita között. Az alapvető különbséget abban a tényben látja, hogy amíg a zaklatás lerombolja az illető személy önbecsülését és önbizalmát – ami a zaklató erőfölényéből és a zaklatás egyoldalú hatalmi jellegű motiváltságából következik –, addig a veszekedés két egymással konfliktusba – ez pedig rendszerint viszonyosságot jelent – került munkavállaló között zajlik le.

B. Herbert ugyancsak különbséget tesz a *szexuális zaklatás és a fizikai és/vagy szellemi szexkálás (bullying)* között. Teszi ezt annak ellenére, hogy véleménye szerint is mindkettő a munkavégzés során kialakult egyenlőtlen hatalmi- és erőviszonyokból ered, amelyet az egyik fél saját javára igyekszik kihasználni. Az uralkodó pozícióban lévő személy kihasználja erőfölényét, ami olyan jellegű zaklatásban, szexkálásban stb. nyilvánul meg, ami megalázó és kiszolgáltatott helyzetbe hozza a másik személyt. Herbert szerint a különbség abban rejlik, hogy az utóbbi eset (szexkálás) nincs kapcsolatban – vagy legalábbis fő motivációját tekintve nem abból ered – a felek szexuális egyenlőtlenségével, mászóval a szexkálás alapja nem szexuális motiváltságú erőfölénnyel való viszály.

C. A szakirodalomban ugyancsak különbséget tesznek a *szexuális vonzódás és szexuális zaklatás* között. Köznapi felfogásunkban is magától értetődik, hogy a szexuális vonzódás (*sexual attraction*) és a szexuális zaklatás (*sexual harassment*) nem azonos fogalmak. Amiért mégis említésre kerül annak az az indoka, hogy a vonzódás egy adott határon túl átszaphat zaklatásba.<sup>20</sup> A szexuális vonzódás általában magánügy, ami pozitív megjelenési formájában javíthatja a munkahelyi légkört és a dolgozók szívesebben dolgoznak ilyen környezetben.

D. Nagyon fontos – és egyidejűleg nagyon nehéz is – különbséget tenni a *munkahelyi szexis viselkedés és szexuális zaklatás* között. Sok nő panaszkodik, hogy tapasztalatuk szerint a férfiak úgy értelmezik a nők jelenlétét a munkahelyeken, hogy ők azért vannak ott, hogy a férfiak rendelkezésére álljanak, éppen úgy, mint a reggeli kávé, vagy a munkahelyek „díszei” legyenek.<sup>22</sup>

<sup>20</sup> Herbert, 1992:23.

<sup>21</sup> Álljon itt egy példa, amikor a vonzódás átszaphat zaklatásba: „Shauma és Roberto úgynökként együtt dolgoznak egy számítógép értékesítő cégnél. Munkájuk miatt nagyon gyakran vannak együtt, sok időt töltenek egymás társaságában, gyakran járnak ügyfelekkel közös vacsorákra stb. Shauma kedveli Roberto-t, szeret vele együtt dolgozni, mert értelmesnek, ambíciózusnak és mindemellett vonzónak is tartja. Roberto ugyanezt gondolja és ő is szeret együtt dolgozni Shauma-val, sőt vonzónak is tartja. Ez a kölcsönös elismerés és vonzalom magasan tartja a munkaintenzitásukat, élvezik, amikor együtt dolgoznak.

A gond csak akkor kezdődik, ha bármelyik fél túllépi azt a határt, amit egyébként még egymástól elviselnek, szívesen vesznek. Ilyenkor az egyik átlépi a megengedett határt, amiből egyik pillanatról a másikra zaklatás lehet.

Folytatva Shauma és Robert történetét, egy nap, amikor egy nagyon jó üzletet kötöttek - miután minden üzleti partner elment - örömtükörben, ösztönösen átölelték egymást. Eddig még helyénvaló is volt, de ekkor a férfi már szexuális hevüléssel feltöltődve folytatta az ölelést és megkísérelte a nő mellét megérinteni, illetve megcsókolni a száját. A nő azonnal tiltakozott és abbahagyva a baráti ölelést, kijelentette, hogy ez nem az, amire ő gondol és a férfi hagyja abba ezt a magatartást. – Az esetből egyértelműen kiolvasható, hogy az a kényes határ megsérült és Robert túllépte a Shauma által még elfogadható, stimuláló magatartás határait. A munkavégzést stimuláló szexuális vonzódás átszaphatott szexuális zaklatásba, ami a későbbiekre nézve is megnehezítette a két ember közötti kapcsolat további folytatását.

Folytatva a példát, Roberto úgy értelmezte a helyzetet, hogy Shauma elutasító magatartása az ő férfiasságának az elutasítására irányul. Hirtelen a férfi karaktere és a kettejük viszony megváltozott, szexuális tartalmú vicceket mesélt az ügyfelek jelenlétében és ezekben célzott Shauma-ra. Minden termékbemutató végén úgy intézte, hogy pakolás közben megérinthesse a nő testét. A bemutatón használt gépek prospektusainak belsejében szex-képeket ragasztott stb.

<sup>22</sup> Read, 1982:57.



Sajátos paradoxon az is, hogy bizonyos munkakörökben (például, titkárnők stb.) elvárják, hogy a nők nagyon csinosan öltözködjének és ugyanakkor, a zaklató (férfiak) – akik saját maguk „rendelik meg a női beosztottaiktól, hogy csinosak legyenek – nagyon sokszor hivatkoznak arra, hogy azért „támadtam meg magát, mert olyan kihívóan csinos volt” stb.

Ugyanakkor Terry *Pattinson* azzal érvel, hogy bizony a nők is felelősek – legalábbis valamilyen mértékben – a szexuális zaklatásért, ugyanis a kihívóan csinos öltözködéssel, parfümökkel stb. nagyon mélyen felkeltik a férfi kollégáik érdeklődését. Érdekes példát említ. Ha egy bank alkalmazottja az éjszaka közepén London egy mellékutcajában egy millió dollárt cipel az aktatáskájában, nem valószínű, hogy meg fogják támadni, ha senki nem tud a pénzről. Ha az eset kitudódik, a bank vezetősége mégis felelősségre fogja vonni, hogy miért vitte magával ilyen felelőtlen módon a bank pénzét, illetve még banálisabban: „miért kísérti a sorsot?”. Ennek analógiájára a szexuálisan zaklatott nőt is meg kellene kérdezni, hogy miért öltözködött, vagy viselkedett éppen olyan kihívóan, ugyanis ez volt az egyik kiváltója a zaklató magatartásnak. Tehát *Pattinson* a büntetőjog nyelvén szólva itt egy sértetti közrehatást vél felfedezni.

Természetesen az öltözködés és a viselkedés még senkit nem jogosít fel arra, hogy az illetőt molesztálja vagy zaklassa. Ha ez így lenne, akkor azt a japán nőt, aki felveszi a kimonóját, vagy azt a szíkh férfit, aki viseli a turbánját egyidejűleg arra lehetne felkészíteni, hogy ezek miatt a viseletek miatt fel kellene készülniük arra, hogy zaklatásban lesz részük. Ezt a magatartást nevezik az „áldozat vádolásának”, vagyis a zaklató a zaklatottat vádolja azért, mert a zaklatásra egyáltalán sor került.

*Sedley* és *Benn* felfogásában: „... ezek (ti. munkahelyi szexis magatartás és szexuális zaklatás) hasonló sajátosságokat mutatnak ugyan, de a határvonalat a már megállapított ügyekben, a kártérítés mértékében lehet felfedezni.

Véleményem szerint a határvonal szubjektív módon húzható meg, és pedig a magatartás címzettjében okozott hatás vonatkozásában. Vagyis az a magatartás, ami a „címzett” lelki világában nem hagy maradandó negatív hatást, azt lehetne szexis jellegűnek nevezni, míg azt a magatartást, ami maradandó – negatív – nyomokat hagy, azt kellene szexuális zaklatásnak nevezni.

D. A következő kérdéskör, amivel foglalkoznunk kell röviden, a munkahelyi nemi erőszak. Előljáróban le kell szögeznünk, hogy a két magatartás – *munkahelyi „puha” és nem „puha” erőszakos nemi közösülés*, valamint a szexuális zaklatás – bizonyos esetekben sok hasonlóságot mutat, de mégsem tekinthetők azonosnak.

I. A munkahelyi úgynevezett „puha” erőszakos nemi közösülés egy olyan speciális formája az erőszakkal kikényszerített közösülésnek, amelyet az esetek túlnyomó többségében fizikai kényszerítő eszköz, illetve erőszak alkalmazása nélkül követnek el. Az úgynevezett „puha” erőszak alapja a domináns és kiszolgáltatotti pozícióban lévő személyek egyenlőtlenségén alapuló viszonyban rejlik. Ebben a helyzetben a kiszolgáltatott személy olyan célt szeretne elérni, amely az uralkodó pozícióban lévő személy döntésétől függ. Egzisztenciális függőségi viszonyban vannak és az ebből eredő előnyöket – jelen esetben szexuális jellegű szolgáltatás – uralkodó pozícióban lévő személy érvényesít és a kiszolgáltatott pozícióban lévő személy pedig teljesít. A legtipikusabb példa erre, amikor a színésznők, táncosok stb. kiválogatásánál a nagyobb bekerülési siker érdekében a rendező vagy producer félreérthetetlenül utal arra, hogy bizonyos jelentkezőknek sokkal nagyobb esélyük lenne a bekerülésre, ha néminemű naturáliákban kifejezhető szolgáltatást nyújtanának a döntési pozícióban lévő személy(ek) számára.

Az úgynevezett „puha” erőszakos közösülés és a „*quid pro quo*” *harassment* avagy a „valamit valamiért” típusú szexuális zaklatás között nagyon sok azonosság fedezhető fel. A legnagyobb eltérés azonban az eredményben található. A „puha” erőszakos nemi közösülés esetén minden esetben fennáll a testi érintkezés, míg a *quid pro quo* típusú szexuális zaklatásnak ez nem kizárólagos velejárója.

A *quid pro quo* típusú szexuális zaklatásról akkor beszélünk, ha a szexuális szolgáltatás(ok) fejében kedvezőbb munkát (bérezést) vagy ennek a lehetőségét várjuk a zaklató személy segítségével. Az ilyen jellegű zaklatást szinte, csak és kizárólag vezető pozícióban lévő (tág értelemben a zaklatott személy vonatkozásában valamilyen hatalmi pozícióban lévő, felettes) személy követheti el. Ennek az a magyarázata, csak ő lehet abban a helyzetben, hogy a szexuális szolgáltatás fejében ígérhet olyan ellenszolgáltatást, ami a zaklatott személynek kell, vagy amit a zaklató egyoldalúan úgy vélelmezi, hogy kell.

Véleményem szerint csak azt a szexuális zaklatást lehet úgynevezett *quid pro quo* jellegűnek tekinteni, amikor a zaklatás passzív alanyának – vagy nem biztos, hogy passzív alanya, de ekkor már felmerülhet a prostitúció egy formája, vagy a döntési pozícióban lévő személy ellen irányuló szexuális zaklatás – magatartása mögött kizárólag a zaklató személy akarata áll. A zaklató személy lesz a közöttük kialakult vélelmezett érdekviszony ura. A megcélzott személy lesz a szexuális zaklatásnak a passzív alanya, akiről a zaklató – hatalmi pozíciójánál fogva – dönt. Mi az ami kell neki, vagy mi az ami jó neki, de a zaklató általa így felállított cél – ami rendszerint az érintett személy eredeti szándékával nincs ellentétben, csak nem ilyen áron akarná elérni – eléréséért a beosztott munkavállalónak szexuális jellegű szolgáltatást kellene nyújtani, vagy bizonyos magatartást el kell tőnie.

Az iménti fejtegetést folytatva megkülönböztetjük azt az esetet, amikor az illető saját elhatározásából, azzal a szándékkal nyújt szexuális jellegű szolgáltatást a megfelelő munkahelyi felettesének, hogy ennek fejében valamilyen előnyre tegyen szert. Például így szerezzen meg egy állást, vagy előléptetést stb. Ezt a magunk részéről nem tekintjük *quid pro quo* jellegű szexuális zaklatásnak, sőt éppen ellenkezőleg, a passzív alany követ el szexuális zaklatást, ugyanis lehet, hogy éppen a kiszemelt vezető nem partner ebben az akcióban. Ugyanakkor kérdéses, hogy vajon munkahelyi szexuális zaklatásnak lehet-e tekinteni azt az esetet, amikor a munkaviszony létesítésekor – felvételi elbeszélgetés, próbafelvétel stb. – a munkáltató képviselőjében eljáró személy direkt vagy ráutaló magatartással utal arra, hogy a nagyobb siker érdekében valamilyen szexuális jellegű szolgáltatástól nem zárkózna el. A probléma itt a jogviszony kezdetében keresendő. A munkajogi jogviszony főszabályszerűen a munkába lépés napján kezdődik. A munkába lépés napját a felek a munkaszerződésben határozzák meg. Erre vonatkozó megállapodás hiányában a munkaszerződés megkötését követő munkanapon kell a munkavállalót munkába állítani. A fent idézett szakasz értelmében tehát a munkaviszony létesítését szolgáló elbeszélgetés stb. nem a munkaviszony része. Ebből következően a munkaerő-felvétel időszakában kifejtett magatartás nem esik munkaviszony keretébe. Ugyanakkor a felvételi elbeszélgetésen megjelent személyek potenciális alanyai a munkaviszonynak, akik közül bizonyosan némelyek munkaviszonyt fognak létesíteni az adott munkáltatóval. Ezért ilyen esetekben célszerű védeni – nemcsak a polgári jog által, hanem a munkajog által is – a potenciális munkavállalókat is a szexuális zaklatás diszkriminatív jellegétől.

Természetesnek tartjuk, de az egyértelműség kedvéért megállapítjuk, hogy a próba-idő tartama alatt elkövetett szexuális zaklatást éppen úgy kell tekinteni, mintha azt a

próbaidő lejártát követő munkaviszony ideje alatt követték volna el. A próbaidő azon sajátossága, hogy fennállta alatt mindkét szerződő fél azonnali hatállyal, indokolási kötelezettség nélkül megszüntetheti a jogviszonyt, csak a munkaviszony alanyainak a jogviszony megszüntetésére irányuló szándékának a realizálását könnyíti meg, de nem érinti a jogviszony alanyainak alapvető kötelezettségeit. A próbaidő alatt – éppen az előbb tárgyalt sajátossága miatt – mind a zaklatott, mind a zaklató személy viszonylag könnyen „kimenekülhet” a munkajogviszonyból, ugyanígy a munkáltató is könnyedén megszabadulhat a zaklatást elkövető munkavállalójától. Természetesen a zaklatott személy oldaláról ez nem ilyen egyszerű kérdés, ugyanis normális esetben nem kívánna elmenni, mert munkát akart vállalni és azért kezdett itt dolgozni és csak a zaklatás offenzív jellege miatt kényszerült megszakítani a munkaviszonyát. Ilyen esetben természetesen különös körülménnyel kell eljárni. Az is természetes, hogy mind a zaklató és mind a munkáltató felelősségét nem érinti az a tény, hogy az érintett felek bármelyike – akár a próbaidő alatt is – megszünteti a munkajogviszonyt.

2. Az elmúlt időszakban a munkahelyi „nem puha” nemi erőszak- vagy nevezhetjük ezt a klasszikus büntetőjogi értelemben vett erőszakos nemi közöszlenségnek – is meglehetősen elterjedt. Ennek a magyarázata arra vezethető vissza, hogy jelentősen megnövekedett az olyan ügynöki munkák száma, ahol férfiak és nők együtt utaznak vidékre és munkájuk miatt együtt is töltenek néhány napot, illetve arra, hogy napjainkban egyre több munkahelyen – különösen a szolgáltatóiparban – dolgoznak együtt a férfiak és nők.<sup>23</sup> A klasszikus fizikai munkák dominanciájának időszakában a gyárakban általában csak férfiak dolgoztak, illetve a könnyűipari üzemekben pedig csak nők. A nemek szegregációja a munka jellege miatt is meglehetősen jól kialakult. Napjainkra ez a természetes szétválasztódás megszűnni látszik. A koedukált munkavégzési forma pedig nagymértékben felerősíti az egyénekből ösztönösen benne rejlő kísértést és a szexuális zaklatásos esetek előfordulását.

Ugyancsak szociológiai és történeti gyökerei vannak annak is, hogy korábban az azonos neműek között elkövetett szexuális zaklatások szinte még elvétve sem fordultak elő. Abban az időben a szexuális beállítódás eltérőségét – másságot – a társadalom nagyon nehezen tolerálta, vagy egyáltalán nem is tolerálta. Következésképpen az azonos nemű munkavállalók közötti szexuális zaklatásról szinte szó sem lehetett, mert már önmagában az nagy problémát jelentett, ha valaki más szexuális beállítódás szerint élt és erről a lakóhelyi vagy a munkahelyi közösségben tudomást szereztek. Mára a helyzet a legtöbb fejlett országban teljesen megváltozott. Következésképpen a szexuális zaklatás tárgyalásánál nem hagyható figyelmen kívül az azonos neműek sérelmére elkövetett szexuális zaklatás, vagy a „puha”, illetve a rendes erőszakos nemi közöszlenség kérdése sem.

---

<sup>23</sup> Például, Veronica az egyik New York Cityben működő bank alkalmazottja. Egyik nap együtt utaztak Jeremy-vel – aki a bank igazgató-helyettese volt – üzleti útra Los Angelesbe. Miután megérkeztek és elfoglalták a külön szobájukat, a férfi áthívta a saját szobájába, azzal az ürüggyel, hogy készítsék elő a másnapi tárgyalás részleteit. Amikor Veronica belépett a főnöke szobájába, meglepetten látta, hogy Jeremy zakó nélkül van és egy félig üres vodkás üveg és nyitott szexlapok vannak az asztalán. Néhány pillanat múlva a férfi odament hozzá és hátulról átkarolva felemelte és bevitte a hálószobába. A nő erősen tiltakozott. A férfi ezt bátorításnak vette, sőt a következő mondattal elkezdte inzultálni: „Mit gondolsz, miért léptettelek elő a múlt hónapban?” vagy „Az összes idősebb bankvezető izgatottan várja a beszámolód, hogy milyen vagy az ágyban.” vagy „Szeretkezned kell, ha meg akarod tartani az állásod.” stb. Végül a férfi megerőszakolta. Büntető per lett az esetből.

A szexuális zaklatás és a munkahelyi erőszakos nemi közösülés<sup>24</sup> között a jogérvényesítés vonatkozásában szoros kapcsolatot találunk, még akkor is, ha ez nem túl hosszú tradíciókra visszatekintő gyakorlat. Abban az esetben, ha a megerőszakolt személy büntető keresetet nyújt be, azzal egyidejűleg polgári igényt terjeszthet elő annak érdekében, hogy a szexuális zaklatással okozott nem vagyoni kárát térítse meg a zaklató személy. A munkahelyi erőszakos közösülés és a szexuális zaklatás tehát egymással kéz a kézben járnak.

Összefoglalva, a szexuális zaklatás fogalma – tehát a zaklatott személy oldaláról megközelítve –, egy olyan nem akart (*unwanted*), nem kívánt (*uninvited*) és nem szívesen látott (*unwelcome*) viselkedés, amely alapvetően a nembeli különbségen – de néha azonosságon is – alapul.

A definíció jobb megértése érdekében szét kell választani a zaklató és a zaklatott oldalt. Az életben nem minden esetben esik egybe a zaklató akarata és a zaklatott tiltakozása. Részletesebben kifejtve, előfordul olyan eset, hogy a zaklató által még zaklatásnak nem minősülő (annál enyhébb) magatartást is zaklatásnak él meg a zaklatott személy. Ilyen helyzetben is természetesen a zaklatott személy szubjektív érzetét és értékítéletét kell alapul venni. Amennyiben ő egy másik személy(ek) magatartását zaklatónak érzi – függetlenül attól, hogy esetleg azt más körülmények között, más alannal vagy akár ugyanazzal a személlyel szemben más alkalommal nem tekintette volna annak stb – és ennek a zaklatásnak valamilyen köze van a nemiséhez akkor szexuális zaklatásról kell beszélnünk. Mint láthatjuk, ez egy meglehetősen szubjektív meghatározottságú magatartás, ugyanis mindig a zaklatott szubjektív megítélésén múlik, hogy annak tekinti vagy sem. Ezért a gyakorlatban számos jogesetet dolgoztak fel annak érdekében, hogy kialakulhasson egy megközelítőleg közös értelmezés, hogy mely magatartásokat kell nem kívántnak, illetve zaklatásnak tekinteni.

### *Néhány konkrét jogeset*

*(A szexuális zaklatás, mint szexuális jellegű diszkrimináció)*

*Porcelli v. Strathclyde Council* (1986.) eset. Ez a munkahelyi szexuális zaklatásos esetek mérföldkövének tekinthető, mert ez volt az első olyan munkahelyi szexuális zaklatásos ügy Nagy-Britanniában, amely eljutott egészen a bírósági úgyszakig. (*Court of Appeal and Scottish Court of Session*) A bíróság kimondta, hogy a szexuális zaklatás károsan hat a nők önbecsülésére, következésképpen az ilyen magatartást a szexuális diszkrimináció egyik formájának kell tekinteni.

A konkrét jogeset a következő volt: Porcelli kisasszony technikusként dolgozott harmadmagával (a másik két kollégája férfi volt) a Strathclyde-i Önkormányzatnál (*Strathclyde Council*). A férfi kollégái szisztematikus kampányt folytattak ellene, mely keretében szexuális jellegű megjegyzéseket tettek, bizonyos testrészeit szexuális jelleggel megérintették stb. Ennek a szisztematikus kampánnyal azt szerették volna elérni,

<sup>24</sup> Megjegyezzük, hogy az utóbbi években az USA néhány tagállamában az erőszakos nemi közösülésnek új fogalmi felfogása alakult ki. Ezt követően a klasszikus értelemben vett erőszakos nemi közösülés mellé a „nem erőszakos” nemi közösülés (*non-violent coercion* vagy *non-violent force used*) további két formája is bekerült a Btk tényállásai közé. Ezek a következők: a) randevű alkalmával elkövetett erőszakos közösülés (*date rape*) és b) ismerős által elkövetett erőszak (*acquaintance rape*). A megerőszakolt személy mind büntető, mind polgári keresetet indíthat.

hogy Porcelli kisasszony kérje az áthelyezését egy másik iskolába. Amikor a Diszkrimináció Ellenes törvény (Sexual Discrimination Act) alapján a munkaügyi bírósághoz (*industrial tribunal*) fordult, a bíróság kimondta, hogy a férfiak ugyanúgy szenvednek mint ő, ugyanis olyan munkahelyen kellett dolgozniuk, ahol a munkatársak – jelen esetben konkrétan Porcelli kisasszony – nem szeretik őket. Ezt követően Porcelli kisasszony nem hagyta annyiban az ügyet és fellebbezett a Skót Fellebbviteli Bírósághoz (*Scottish Court of Session*). A bíróság kimondta, hogy Porcelli kisasszonyt elsősorban azért kezelték így a kollégái, mert nő volt. Tehát a neme miatt érte a diszkrimináció. Hasonló esetben és körülmények között a férfi munkatársak – minden bizonnyal – nem lettek volna kitéve ilyen jellegű szexuális tartalmú zaklatásnak. A férfi munkavállalók is szenvedhetnek a kiközösítettség érzése miatt, de annak nincs szexuális tartalma és irányultsága. A bíróság ugyancsak kimondta, hogy a kollégák vele szemben tanúsított offenzív viselkedése mögött alapvetően a zaklatott személy női mivolta állt.

Az eset alapvető jelentősége abban keresendő, hogy ez volt az első olyan precedens jellegű döntés, amely kimondta, hogy a szexuális zaklatás megállapításának nem szükségszerű előfeltétele, hogy szexuális tartalmú viselkedésre kerüljön sor a felek között, hanem az is elegendő, ha a zaklató viselkedése azért offenzív, mert a zaklatott személy más nemű, az esetek túlnyomó többségében nő. Rövidebben, a szexuális zaklatás nem szükségképpen eleme a sexualitás, hanem már a „nem” miatt kialakult offenzív magatartás és viselkedés is megalapozhatja a szexuális zaklatás (diszkrimináció) jogalapját. Ebben az esetben nyert először visszaigazolást a gyakorlatban a szexuális zaklatás tágabb értelemben vett felfogása, miszerint a szexuális zaklatás sine qua nonja az erőfölénnyel, erőpozícióval való visszaélés, amely megvalósulásához nem szükségképpen kell, hogy társuljon egy szorosan vett szexuális tartalmú magatartás.

A bíróság arra az álláspontra helyezkedett, hogy Porcellini kisasszony – éppen azért mert nő – egészen másként élte meg a munkahelyén kialakult helyzetet és ugyanilyen vagy hasonló körülmények között egy férfival szemben – nagy valószínűséggel – másként viselkedtek volna a munkatársak.

Az eset másik fontos megállapítása volt, hogy maga a zaklató személy által kifejtett magatartás és nem a zaklató szándéka alapozza meg a szexuális diszkrimináció miatti felelősség jogalapját.

*(A szexuális zaklatás, mint nem kívánt magatartás)*

*Johnstone v. Fenton Barns (Scotland) Ltd (1990.)* eset. Nan Johnstone egy baromfifeldolgozó vállalatnál dolgozott, ahol a káromkodás, szexuális tartalmú szavak használata általános gyakorlatnak számított. Johnstone kisasszony nem sérelmezte ezt mindaddig, amíg a kollégái ezeket a csúnya szavakat csak úgy, általánosságban használták, de attól a perctől kezdve, amikortól ezeket konkrét személyekre is vonatkoztatták, azokat már ő maga is offenzívnek találta.

Egy alkalommal az egyik kollégája egy pulyka nyakát a két lába közé vette és azzal a kérdéssel fordult Johnstone kisasszonyhoz, hogy „vajon mit szólna hozzá?”. Egy másik alkalommal meglehetősen sikamlós dalokat énekelt a nő jelenlétében. A harmadik incidens során a maszturbálással kapcsolatos vicceket mondtak, illetve ilyen tartalmú megjegyzéseket tettek. A negyedik esetben a menstruációval kapcsolatban tettek a férfikollégák megjegyzéseket. Johnstone kisasszony minden esetben kifejezésre juttatta nemtetszését, még közvetlenül az incidensek előfordulásakor.

A munkaügyi bíróság előtt a munkáltató azzal érvelt, hogy a szóban forgó esetet minden esetben az adott munkahelyi viszonyok és a kialakult gyakorlat kontextusában kell vizsgálni, ahol a viccek, megjegyzések és dalok általánosan elfogadott velejárói a mindennapi munkának. Az ilyen megnyilvánulások természetesnek tekinthetők egy ilyen, férfitöbbségű munkahelyen. Az a tény azonban, hogy a nő ezeket a viselkedési formákat és az elhangzott szavakat, kifejezéseket offenzívnek és kifogásolhatónak találta perdöntő fontosságú volt az ügy szempontjából. A bíróság természetesnek tartotta, hogy néhány sikamlós történet és sztori elhangzik egy ilyen munkahelyen. Bizonyos mértékig az is természetes, hogy az ott dolgozó nők is hallják ezeket, ugyanis együtt dolgoznak a többiekkel. Az ügy elbírálása szempontjából egy nagyon fontos előremutató tény volt, hogy Johnstone kisasszony, amikor az ilyen jellegű munkahelyi megnyilvánulásokat zavarónak találta és ezzel kapcsolatos kifogásait el is mondta kollégáinak, a bíróság álláspontja a következőképpen változott meg. A bíróság kimondta: „amennyiben egy adott munkahelyen férfiak és nők dolgoznak együtt és a férfiak beszélgetése vagy viselkedése zavarja az ott lévő – akár egyetlen nő is elegendő – nő(ke)t, aki(k) ezt kifejezésre is juttatja(k) [például panaszt tesz(nek) stb.], minden egyes további ilyen jellegű magatartást úgy kell értékelni, hogy az a nő(k) akarata ellenére történik, következésképpen zavarónak és offenzívnek kell minősíteni. Ezért a panasz előterjesztését követő – vagy az abban szereplő abbahagyásra vonatkozó kérés ellenére folytatott – minden egyes további magatartás úgy kell tekinteni, hogy az a nő akarata ellenére történik. Ez a viselkedés pedig alkalmas arra, hogy degradálja a női mivoltát, illetve sebezhetővé teszi a férfi munkavállalókkal szemben. Innen kezdve az eset jogi megítélése sok vonásban hasonlít a Porcelli esetben leírt diszkriminációhoz, illetve szexuális zaklatáshoz.

A kifejezett tiltakozás azért fontos, mert a hasonló körülmények között elkövetett ügynevezett *Cann v. Unilift Ltd (1992.)* esetben, Cann kisasszony keresetét azért utasította el a bíróság, mert nem fejezte ki világosan és határozottan a zaklatónak, hogy az a magatartás amit folytat számára nem kívánatos, offenzív jellegű.

Ugyanakkor, azt is meg kell jegyezni, hogy a brit Diszkrimináció Ellenes törvény tiltja a panasz előterjesztését követő zaklatást. Tehát, ha valakit azért zaklatnak, mert élt a jogával és bepanaszolta a zaklató személyt.

*Veebel v. Leicester Federation of Tenants Association (1989.)* Pia Veebel, mielőtt elkezdte a munkáját a Leicester Federation of Tenants Association-nál egy – a munkáltató által szervezett – előzetes szakmai képzésen vett részt. A képzés alatt az elnök – Lindsey úr – számos szexuális megjegyzést tett rá nézve és többször át is ölelte. A szakmai tréninget követően a mindennapi munkavégzés során ez a magatartás tovább folytatódott, sőt Lindsey úr többször magához szorította és megcsókolta a nőt. Veebel kisasszony többször és érthetően megmondta, hogy ő nem partner ebben a játékban és, hogy vele ne viselkedjen így a főnöke. Mindez hiába valónak bizonyult és ezért felmondott. Lindsey úr személyesen könyörgött neki, hogy maradjon. Ennek hatására a nő visszavonta a felmondását. Ezt követően abbamaradt a korábban rendszeresnek tekinthető szexuális zaklatás és Lindsey úr vele szemben tanúsított viselkedése alapvetően megváltozott. Számtalanszor, nagy nyilvánosság előtt megszégyenítette a nőt. Veebel kisasszony felmondott és a munkaügyi bírósághoz fordult, amely kimondta, hogy őt szexuálisan zaklatták, sőt ez a zaklatás fokozatosan emelkedő intenzitást mutatott.

*(Egyetlen egy eset is megvalósíthat munkahelyi szexuális zaklatást)*

A *Heads v. (1) Insitu Cleaning Co. Ltd and (2) Brown* (1992.) eset arra szolgáltat példát, hogy már egyetlen egy eset is megvalósíthatja a munkahelyi szexuális zaklatást. Heads kisasszony többedmagával egy vállalati értekezleten vett részt, ahol a szobába belépő főnöke az alábbi szavakkal köszöntötte: hello, nagy cicik. A munkaügyi tribunal döntésében kimondta, hogy ez az egyetlen megjegyzés is önmagában elegendő súlyú a szexuális zaklatás megvalósításához.

*(Leszbikus szexuális zaklatás)*

A joggyakorlatban már találkozhatunk olyan esettel is, amikor szexuális zaklatás sértettje leszbikus személy volt, aki pernyertes lett (*Johnson and Garbutt v. Gateway Foodmarkets Ltd*, 1990.). Garbutt és Johnson kisasszonyok a Red Ballon (Vörös Léggömb) étteremben dolgoztak. A közvetlen főnökük egy Una Cooper nevű hölgy volt. Johnson kisasszony panaszt tett az étterem vezetőjénél, hogy Cooper asszony rátette a csípőjére a kezét. Az esetet más dolgozók is látták. A panaszt követően fegyelmi büntetesként teljes fizetésmegvonásban részesítették Cooper asszonyt. A fegyelmi büntetés ideje alatt Garbutt kisasszony is panaszt tett és elmondta, hogy az elmúlt időszakban néhányszor vele is hasonló dolgok történtek. A sértettek elmondása szerint Cooper asszony érintését nem lehetett baráti érintésnek tekinteni, az sokkal inkább egy férfi szexuális tartalmú érintéséhez volt hasonlítható. Amikor a munkáltató meghallgatta Cooper asszonyt, ő azt mondta, hogy az egész csak vicc volt és nincs semmi komoly szexuális tartalom az ügy háttérében. Ennek ellenére a munkáltató egy utolsó figyelmeztetésben részesítette, de engedte, hogy tovább dolgozzon. Johnson és Garbutt kisasszonyok azonban határozottan visszautasították, hogy együtt dolgozzanak vele. A munkáltató mindkét nőt elbocsátotta, arra hivatkozással, hogy megtagadták a munkavégzést és nem követték a munkáltató utasítását.

Az eljárás során a munkaügyi bíróság megállapította, hogy Cooper asszony soha nem viselkedett hasonló módon a férfi munkavállalókkal, következésképpen a két hölgygel szemben tanúsított magatartása szexuális zaklatásnak minősül. A munkáltató ugyancsak jogsértést követett el, amikor egyoldalúan megszüntette a jogviszonyukat.

*(Homoszexuális férfiak közötti szexuális zaklatás)*

*Gates v. Security Express Guards* (1993.) eset. Az eset rövid lényege, hogy a főnök a munkahelyen fiatal férfi beosztottját szexuálisan zaklatta. A főnök (*Bradbury* úr) szexuális jellegű megjegyzéseket tett és sokszor szexuális jellegű aktusokat imitált más férfi munkavállalókkal a fiatal férfi (*Gates* úr) előtt. A nem kívánt helyzetek elkerülése végett Gates úr kérte, hogy helyezték át éjszakai műszakba. Röviddel az áthelyezést követően Bradbury úr Gates úr mögött ment fel a lépcsőn és átfogta a derekát és a nyakát és anális szexet „játszott” vele.

A munkaügyi tribunal ítéletében kimondta, hogy Bradbury úr viselkedése nemkívánatos, nem helyénvaló és offenzív volt. A bíróság döntése alapján Gates úr vagyoni és nemvagyoni kártérítésben részesült.

*(A munkáltató felelőssége)*

Enterprise Glass Co. Ltd v. *Miles* (1990.) eset. Miles kisasszony röviddel azt követően, hogy elkezdte a munkáját az Enterprise Glass Kft.-nél egy munkatársa (*Peake* úr) szexuálisan zaklatta. A férfi több olyan szexuális jellegű megjegyzést tett, amit a nő offenzívnek talált. A nő jelezte a problémáját a közvetlen munkahelyi felettesének (Cooper úrnak), aki azt mondta, hogy ne törődjön vele. A zaklatás tovább folytatódott, ezért a nő hivatalos úton is panasszal fordult a munkáltatójához. A munkahelyi felettese azt mondta, hogy neki pontos és hiteles bizonyíték kell. Ennek érdekében a nő magnón rögzítette a közte és *Peake* úr között lezajlott beszélgetést. Ezt követően Miles kisasszonyt ideiglenesen áthelyezték egy másik részleghez. Két héttel később – miután a munkáltató *Peake* urat nyomatóékosan figyelmeztette, hogy amennyiben nem hagy fel a további zaklatással, úgy fegyelmi büntetésben részesül, ami végső soron elbocsátást eredményez – a nőt visszahelyezték az eredeti munkakörébe. A zaklatás tovább folytatódott. Amikor ezt a nő ismét jelezte a munkahelyi felettesének, ő azt válaszolta, hogy nagyon elfoglalt, nem ér rá foglalkozni az ügygel és különben is hagyja figyelmen kívül az egészet. Ezt követően a nő felmondott és keresetet terjesztett elő a munkáltatójával és magával a zaklatóval (*Peake* úr) szemben. A munkaügyi bíróság egyértelműen megállapította, hogy szexuális zaklatásról van szó. A munkáltató elmulasztotta a szükséges lépések megtételét, attól a pillanattól kezdődően, amikor az első figyelmeztetést követően *Peake* úr nem követte a figyelmeztetésben foglaltakat. Kimondták, hogy pusztán a munkáltatói figyelmeztetés nem elegendő, hanem további fegyelmi jellegű szankciókat kell kilátásba helyezni, ha a munkáltatónak tudomása van arról, hogy a figyelmeztetés ellenére a zaklató magatartást tovább folytatják. Az ilyen elégtelen munkáltatói fellépés megalapozza a munkáltató felelősségét és arra hivatkozással sem mentesülhet a felelősség alól, hogy a munkavállalóját eltiltotta a zaklató magatartástól.

A döntés értelmében *Peak* úrnak 750 GBP és a munkáltatónak további 1000 GBP büntetést kellett fizetnie.

Egy másik esetben (*Carter* v. *Westcliff Hall Sidmouth Ltd.*, 1990.) kimondták, hogy a zaklatás befejezését követő, azonnali és megfelelő munkáltatói magatartás önmagában nem elegendő, hanem a munkáltatónak ennél többet kell tenni. Prevenációs jelleggel magát a zaklatás előfordulását kell megakadályozni, vagyis azt hogy ilyen helyzet egyáltalán előfordulhasson a munkahelyen. A munkáltató csak akkor mentesülhet a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy mindent megtett annak érdekében, hogy a szexuális zaklatás ne alakulhasson ki az adott munkahelyen. Például, ha nem kerül megemlítésre a szexuális zaklatás a munkavállalói kézikönyvben stb., akkor a munkáltató nem tudja magát teljes mértékben kimenteni a felelősség alól.<sup>25</sup>

A szexuális zaklatás alapja lehet szerződésszegés (pontosabban a munkaviszonyból eredő kötelezettségek megszegése) és eredményezhet konstruktív elbocsátást

*Bracebridge Engineering Ltd* v. *Darby* (1990.) eset. Egy napon *Darby* kisasszonyt két idősebb munkatársa a vállalat irodaházának folyosóján megragadta és bekényszerítették az egyik irodába, ahol fejfelé fordították, miközben szexuális jellegű megjegyzésekkel illették és megérintették az intim részeit. A nőnek valahogy sikerült kimenekülnie és másnap reggel jelentette az esetet a főnökének. Mindkét férfi tagadta, hogy sor került volna az incidensre. *Darby* kisasszony felmondott és keresettel fordult a munkaügyi bírósághoz. A Szexuális Diszkriminációról rendelkező törvény alapján – szexuá-

<sup>25</sup> Rohan Collier, 1995:57–58.



lis zaklatásra hivatkozva – és a Employment Protection (*Consolidation*) törvény alapján – konstruktív elbocsátás jogalapján – megnyerte az ügyet.

A munkáltató fellebbezett, azt kifogásolva, hogy a munkavállalók magatartása, amelyet nem a munkavégzés közben fejtenek ki, nem minősülhet szexuális zaklatásnak és az ilyen magatartás nem esik a Szexuális Diszkriminációról rendelkező törvény hatálya alá. Ezzel szemben a Fellebbviteli Bíróság kimondta, hogy:

a) minden olyan magatartás a törvény hatálya alá tartozik, amely elég súlyos ahhoz, hogy diszkriminatív legyen a nőkkel szemben éppen azon oknál fogva, mert nő az illető;

b) károsodást szenvedett el a saját munkahelyén és a zaklatók a saját feletteseivel voltak;

c) a zaklatók a munkavégzésük keretében tették amit tettek, ugyanis mindketten vezetői beosztást töltöttek be és utasításadási jogosultsággal rendelkeztek a nővel szemben és

d) Darby kisasszony hivatkozhat arra is, hogy őt konstruktív elbocsátással küldték el, ugyanis a panaszát nem kellő alapossgággal vizsgálták ki.

A Fellebbviteli Bíróság megerősítette a munkaügyi bíróság álláspontját, nevezetesen azt, hogy a zaklató magatartás során a munkaviszony alanyainak együttműködési kötelezettségére vonatkozó elv (*mutual obligation of trust*), valamint a kölcsönös bizalom elve alapvetően megsérültek, valamint a zaklatás eredményeként a munkavállaló önérzete, illetve személyhez fűződő jogai alapvetően sérültek.<sup>26</sup>

#### 4. A szexuális zaklatás hatása

A munkahelyi szexuális zaklatás hatása komplex. Direkt módon a zaklatott személyiségre, önbecsülésére stb. gyakorol negatív hatást, ugyanakkor közvetett módon – a dolgozó munkavégzésében bekövetkezett változásokon és attitűdjén keresztül – a munkahely humán és termelési környezetére is káros hatással lehet. Az esetek többségében egyértelműen kimutatható, hogy a zaklatás nagymértékben rontja a zaklatott személy munkateljesítményét, munkakedvét valamint negatívan befolyásolja a munkahelyen belüli és kívüli emberi kapcsolatait is.

A brit Industrial Society felmérése szerint a szexuális zaklatás alapvető összefüggésben van a munkavállaló viselkedésével, gondolkodásával és döntéseivel (37 %), megnehezíti a koncentrációt (18 %). A zaklatást követően a nők 24 %-a sokkal kevésbé volt hajlandó a munkahelyi együttműködésre és munkavégzésének az intenzitása is visszaesett. A vizsgált személyek 5 %-a hajlamossá vált a késésre, illetve igazolatlan/igazolatlanul hiányzott, 8 %-ának megváltozott a munkahelyi viselkedése és sokkal gyakrabban szenvedtek üzemi balesetet. Minden tíz érintettből egy azt válaszolta, hogy szeretne munkahelyet változtatni. Sokan depresszióba estek (8 %), alvászavarral küszködtek (7 %), zavarttá váltak (8 %) és érzelmileg instabillá váltak (7 %). Csak minden négy megkérdezett közül egy, vagy átlagosan egynél kevesebb válaszolta azt, hogy nem okozott benne semmilyen negatív hatást a szexuális zaklatás.

<sup>26</sup> Rohan Collier, 1995:58–59.

#### 4.1. A szexuális zaklatás hatása a munkáltató tevékenységére

A Brit Munkaügyi Minisztérium 1992-ben megjelentetett egy kiadványt (*Statement on Harassment at Work*), amelyet minden egyes 10 főnél több munkavállalót foglalkoztató munkáltatónak elküldtek. Ez a munkahelyi szexuális zaklatás esetén követendő, illetve annak megelőzésére vonatkozó munkáltatói magatartásról tartalmazott hasznos információkat. Ennek a kiadványnak a bevezetőjében írta az akkori munkaügyi miniszter (Robert Jackson), hogy a szexuális zaklatás rossz hatással van a munkahelyi morálra, az üzleti hatékonyságra és sokba kerül – a megnövekedett hiányzások, a magas munkahelyelhagyás és a panasz kivizsgálásra fordított idő, amely kiesik a munkavégzésből – a munkáltatónak.<sup>27</sup>

Amennyiben az adott munkahelynek nincs megfelelő szexuális zaklatásra vonatkozó politikája és eljárási szabályzata, a legtöbb zaklatott személy saját maga próbálja meg valahogyan „megoldani” a kérdést, ami az esetek tanúsága szerint indirekt következményeit tekintve igen sokba kerül a munkáltatónak. A zaklatottak ugyanis nem fognak panaszkodni, hanem egyszerűen megbetegszenek és hiányozni fognak a munkahelyeikről és bármilyen módon igyekeznek minél tovább távol tartani magukat a számukra ellenségesé vált környezettől.

A szexuális zaklatás káros hatása indirekt módon is kifejeződik a munkavállalók koncentrációképességének csökkenésében, ami a munkavégzés minőségének és mennyiségének rovására megy, valamint megnő a munkaerővándorlás stb.

A munkáltató szempontjából a munkavállalók diszfunkcionálásából eredő pénzügyi veszteség az, ami a leginkább aggasztó következménye a szexuális zaklatásnak. *Wagner* (1992.) becslése alapján munkahelyi szinten 34-szer többbe kerül a zaklatás szönyeg alá söprése (elhanyagolása), mint egy pozitív cselekvési politika kidolgozása és működtetése, illetve a munkavállalók képzése, arra nézve, hogy hogyan kell érvényesíteni jogaikat a zaklatásból eredő jogsértés esetén. A bírósági út önmagában drága, lassú, nehézkes, külső szakértőket igényel és nagyon ritkán hoz „igazságos” eredményt stb., ezért arra kell törekedni, hogy minél több problémát munkahelyen belül – minél közelebb a probléma kialakulásához és a résztvevőkhöz – lehessen megoldani. Természetesen ez a bíróságon kívüli megállapodás is költséggel jár, amit a feleknek meg kell fizetniük, továbbá az eljárás lezárásaként a zaklatónak – az esetek többségében – kompenzációt (kártérítést) kell fizetni a zaklatott személynek.

Nagy-Britanniában végzett felmérések<sup>28</sup> alapján 1992-ben a kisebb zaklatásos ügyek – a bírósági költségeket is beleszámítva – átlagosan 5.000 fontba, míg a bonyolultabb – vezető tisztségviselőket magában foglaló – ügyek 265.857 fontba kerültek.

Az USA-ban ugyancsak végeztek felméréseket, hogy mennyibe kerül a munkahelyi szexuális zaklatásos ügyek rendezése. A szövetségi kormány alkalmazottai között előforduló ügyek esetén a United States Merit System Protection Board jelentése<sup>29</sup> szerint 1985–86-ban 267 millió dollár volt a szexuális zaklatás következményeként igénybe vett táppénz, valamint a kiesett munkavégzés miatti veszteség és az elvesztett munkaerő pótlására fordított összeg. Egyöntetű volt a végkövetkeztetés, hogy a preventív eszközök kevesebbe kerülnek, mint a munkáltatói passzivitás. A szexuális zaklatással kapcsolatos kérdéseket a humán erőforrás-gazdálkodás egy speciális részeként kell kezelni. A zakla-

<sup>27</sup> Equal Opportunities Review, 1992a: 6

<sup>28</sup> Women Against Sexual Harassment, WASH, 1992.

<sup>29</sup> Sexual Harassment in the Federal Government, 1988.

tott személyek egyénileg is kezdeményezhetnek akciókat, de a munkáltató által tett intézkedések és akciók hatásukat tekintve sokkal eredményesebbek és az esetek túlnyomó többségében költségkímélőbbek is, mint az egyéni megoldások.<sup>30</sup>

---

<sup>30</sup> Collier, Rohan, (1995.), p. 14–15.

## II. rész

### Az alternatív vitamegoldási rendszerek (ADR) alapvető vonásai

#### 1. Az ADR elhelyezése a konfliktusmegoldó rendszereken belül

A konfliktusok kezelésének számos módja van. Ezek nagy része ad hoc módon, informálisan érvényesül, de vannak intézményesült módszerek is. Informális például, amikor a szülő–gyermek vitában a szülő fenytést alkalmaz és formális pl. egy bírósági tárgyalás. A konfliktusmegoldás eszközeit többféleképpen lehet csoportosítani. Jack Nusan Porter és Ruth Taplin szerint például a vitamegoldás eszközei a következők: 1. kitérés (*avoidance*), 2. legyőzés (*conquest*), 3. nevelés és érintkezés (*education and contact*), 4. spontán megbocsátás (*spontaneous remission*) és 5. ügynevezett tranzakciós megoldás (*transactional resolution*). Az utolsó kategória további öt alkategóriából áll: a) közvetlen tárgyalások (*direct negotiations*), b) közvetítés (*mediation*), c) választott bíraskodás (*arbitration*), d) bírósági döntés (*judicial decision*) és végül e) nem-összeegyeztetési megoldás (*non-reconciliation*).<sup>31</sup> Ez egy meglehetősen jó kategorizálás, de meg kell jegyeznünk, hogy a legtöbb szerző a nevelés–érintkezést illetve a spontán megbocsátást nem emeli ki, mint a vitamegoldás eszközt.

A legjobb módszer, hogy meghatározzuk az ADR-t (*Alternative Dispute Resolution* – Alternatív Vitamegoldás, a továbbiakban: ADR) a konfliktusmegoldó rendszerek körében, ha elképzelünk egy „számegyeneset”, amelyre számok helyett az egyes vitamegoldó intézményeket helyezzük el. Bármilyen nagy is az eltérés az egyes szerzők között, abban mindenki egyetért, hogy a számegyenes egyik végén a konfliktus kikerülése (*conflict avoidance*) másik végén pedig a másik fél legyőzése (*conquest*) áll. A kikerülést vagy kitérést Simmel úgy írja le, hogy a felek egyike vagy másika „eltűnik”.<sup>32</sup> E módszer alkalmazásával távolság teremődik a felek között. Az elnevezést a gyakorlati pszichológiából vették át, a jelentése is ugyanaz: a konfliktust úgy rendezik a felek, hogy megszüntetik az egymás közötti kapcsolatot. Hétköznapi nyelvre lefordítva: a felek kikerülnek egymást. Elég gyakran alkalmazzák, általában akkor, ha a vitás kérdés nem annyira fontos, vagy nincs elég erejük a változás kikényszerítésére, esetleg nem hisznek abban, hogy egy pozitív irányú változás elérhető.

A másik véglet a legyőzés. A legyőzésen vagy kényszerítésen egy a törvényes úton kívüli, kényszer alkalmazásával történő döntéshozást értünk. Két formája létezhet: erőszakmentes (*non-violent direct action*) illetve erőszakos (*violence*). Erőszakmentes akció alatt olyan tevékenységet vagy éppen nem-tevést értünk, amely arra kényszeríti a szemben álló felet, hogy a kívánt módon viselkedjék. Fontos, hogy ezek a cselekvések nem tartalmaznak fizikai kényszert vagy erőszakot, sőt általában az okozott pszichológiai hátrányt is minimalizálni akarják. Az erőszakmentes cselekvés akkor alkalmazható legjobban, ha a felek kölcsönösen egymásra utaltak és szükségük van a másikra a saját jólétükhöz.<sup>33</sup> Ide tartozik többek között a polgári engedetlenség is. A kényszerítés másik formája a fizikai erő alkalmazása. Ilyen például a háború az államok szintjén. E megoldás alkalmazásához szükséges, hogy az egyik félnek megfelelő erő álljon a rendelkezé-

<sup>31</sup> Porter, Jack Nusan: *Conflict and Conflict Resolution*. University Press of America 1987., p. 19–35.

<sup>32</sup> Porter, im. p. 20.

<sup>33</sup> Moore, Christopher W. „The Mediation Process”, San Francisco: Jossey-Bass Publishers, 1986., p. 9.

sére. Ez vitamegoldó módszer tipikusan win-lose (az egyik nyer, a másik pedig veszít) eredményt hoz. Egy példán keresztül összehasonlítva a kikerülést (*avoidance*) és a legyőzést (*conquest*): kikerülésnek minősül, ha egy vendég, mivel rossznak találja a kiszolgálást, egy másik vendéglőbe megy át vacsorázni illetve legyőzésnek, ha ugyanezen okból lerombolja a vendéglőt.

Kiindulópontunk tehát, hogy adott egy „számegyenes”, melynek egyik végén a konfliktus előli kitérés (*avoidance*), másik végén pedig a legyőzés (*conquest*) helyezkedik el. Megállapíthatjuk, hogy a kitéréstől a legyőzés felé haladva a következők figyelhetők meg: 1. növekszik a kényszer mennyisége és a win-lose kimenetel valószínűsége; 2. csökken a felek kontrollja a vita eldöntése felett; 3. lehetővé válik és nő egy semleges harmadik személy beavatkozása a konfliktus megoldásának folyamatába; 4. csökken a felek megelégedettsége a vitamegoldás végkimenetelével. A „számegyenes” két végpontja között a konfliktus-megoldási rendszerek sokasága található. Az összes módszer felsorolására nincs lehetőségünk, de az ADR definiálásához nincs is szükségünk erre. Elégedjünk meg annyival, hogy a két végpont között elhelyezkedő vitamegoldó rendszerek a döntéshozatalt tekintve három csoportba oszthatók: 1. döntéshozatal magánúton, a felek által (*private decision making by the parties*), 2. döntéshozatal magánúton, egy harmadik fél által (*private third-party decision making*) és 3. a jog által felhatalmazott harmadik fél döntéshozatala (*legal, authoritative third-party decision making*). Az első csoportba tartozik például az alkudozás (*bargaining*), a tárgyalás (*negotiations*) és a közvetítés (*mediation*). A másodikba a választott bíraskodás (*arbitration*), a korai semleges értékelés (*early neutral evaluation*) vagy a közvetített választott bíraskodás (*mediated arbitration* vagy *med-arb*). A harmadik kategóriába tartozik a bírósági peres eljárás (*litigation*). A számegyenesen való elhelyezkedésüket tekintve: az első csoport közvetlenül a kitérés után következik, a harmadik közvetlenül a legyőzés előtt helyezkedik el, míg a második a kettő közé kerül.

Ahhoz, hogy az ADR-t definiálni tudjuk, meg kell határoznunk, mi jellemzi a harmadik kategóriát, a jog által felhatalmazott harmadik személy döntéshozatalát (*legal, authoritative third-party decision making*). A vitamegoldó módszerek eme csoportosításánál Christopher W. Moore rendszerezését használtam fel.<sup>34</sup> Ő ebben a csoportban két konfliktusmegoldó módszert különít el: az egyik a bírói döntés (*judicial decision*), a másik pedig a törvényhozói döntés (*legislative decision*). A bírói döntés egy széles körben elterjedt vitamegoldó módszer. Ezt az egész döntési folyamatra tekintettel pereskedésnek (*litigation*) is szokták nevezni. Ezekben a jogi procedúrákban a vitát egy semleges harmadik személy – a bíró (*judge*) vagy az esküdt (*jury*) – dönti el. A pártatlanságot egy sor garancia biztosítja. A harmadik személy ítélete mögött a törvényesség, a jog áll, ezt juttatja érvényre; e döntését vagy az esetjogra vagy az „írott jogra” (jogrendszerből függően) alapítja. A vita megoldása a felekre kötelező és kikényszeríthető. A bírói döntésre jellemző azonban, hogy garanciális okok miatt jogorvoslatokkal lehet élni ellene, de ezek száma korlátozott, így az ítélet előbb-utóbb kikényszeríthető lesz. Jellemző továbbá, hogy a bírói peres eljárások végkimenetele általában win-lose. Ez éles határt húz meg a felek között, jelezve, hogy az egyiknek „igaza van”, a másiknak nem. A felek csak kevés kontrollt gyakorolnak a döntéshozatal felett.

A másik vitamegoldó módszer ebben a kategóriában a törvényhozói döntés (*legislative decision*). Ez általában olyan nagyobb viták elsímítására szolgál, amelyek például egy ország lakosságának széles körét érintik. Ez nem zárja ki azt, hogy az egyé-

<sup>34</sup> Moore, im. p. 5–8.

nekre nézve jelentős haszonnal járhat. Ennél a módszernél a döntéshozatal egy win-lose végkimenetelű folyamat: a szavazás. A szavazási procedúrát – szintén garanciális okokból – általában rendkívül részletesen szabályozzák. Magát a döntést megelőzi egy egyeztetési folyamat, amelynek eredményét törvényjavaslatnak nevezik. Ettől függetlenül a szavazás maga win-lose kimenetelű.

Miután meghatároztuk csoportosításunk harmadik kategóriájának tartalmát, tulajdonképpen már definiáltuk is az alternatív vitamegoldó rendszereket. Az ADR ugyanis nem más, mint minden olyan vitamegoldó technika, amely különbözik a mi harmadik kategóriánktól, a jog által felhatalmazott harmadik személy döntéshozatalától (*legal, authoritative third-party decision making*), azaz minden olyan vitamegoldás, ami nem bírói vagy törvényhozói döntés (*judicial/legislative decision*). ADR-nek nevezzük minden vitamegoldó módszert, ami nem pereskedés (*litigation*).<sup>35</sup> Mivel az alternatív vitamegoldás gyakorlati célja és lényege, hogy kikerüljünk a peres úttal járó hátrányokat – ami főként költségekben és a konfliktus megoldására felhasznált időben jelentkezik –, ezért a fent említett – nagyon tág – definíciót használjuk mi is.

## 2. Az alternatív vitamegoldó rendszerek közös jellemzői

Ezek a megoldási procedúrák általában olcsóbbak és gyorsabbak, mint a peres eljárás. Ez az egyik olyan sajátosságuk, amely miatt tömegesen és egyre növekvő mértékben kezdték el használni őket – elsősorban – az Egyesült Államokban az 1980-as évek végétől illetve az 1990-es évek elejétől. Az alternatív vitamegoldás intézményeinek használata napjainkban is folyamatosan növekszik, főként kereskedelmi és munkaügyi viták megoldásánál, valamint válások esetén. Fokozatos terjedésükben szerepet játszik az is, hogy sok esetben kreatívabbak és problémaorientáltabbak, mint a hagyományos peres eljárások, továbbá az a tény is, hogy a bírósági eljárás alapján véve egy személytelen eljárás.

A fentiek ellenére az emberek többségében még mindig él az a meggyőződés, hogy a jogi viták megoldásának legáltalánosabban elfogadott módja a bíróság előtt lefolytatott per. Ugyanakkor felmérések készültek az egyes vitamegoldási módozatokról, amelyben kimutatták, hogy a vitás kérdések kevesebb mint öt százaléka jut el a bírósági tárgyalásig, a többi 95 százalékot nem peres úton oldják meg. Ebből következően az alternatív vitamegoldó rendszereket nyugodtan lehetne a konfliktusmegoldás „általános” formájának tekinteni.

## 3. A leggyakrabban használt alternatív vitamegoldó módszerek

Újra ki kell hangsúlyozni: az ADR sok fajta megoldási módozatot fog át, ezért lehetetlen az összes létező alternatív vitamegoldási módszert felsorolni. Az egyes módszerek közötti határok sokszor elmosódhatnak, illetve ezek egymással kombinálódhatnak és folyamatosan alakulhatnak ki új intézmények is. A legtöbbet használt ADR rendszerek a következők: megállapodás (*negotiations*), tárgyalás (*bargaining*), közvetítés (*mediation*), választott bíraskodás (*arbitration*), közvetített választott bíraskodás

<sup>35</sup> <http://www.wld.com>.

(*mediated-arbitration*), *mini per* (*mini trial*), gyorsított esküdszéki tárgyalás (*summary jury trial*) és a korai semleges értékelés (*early neutral evaluation*).

A megállapodást (*negotiations*) és a tárgyalást (*bargaining*) egyesek szerint szinonimaként is lehet kezelni. Mindkettő egy szóbeli eszmecsere a felek között, ami során meghallgatják egymás javaslatait, ellenjavaslatait, majd a tárgyalások során összhangba hozzák a különbözőségeket. Schellenberg szerint a különbség a kettő között az, hogy a tárgyalás a mögöttes érdekekstruktúrákra fordít nagyobb figyelmet, arra, hogyan lehet azokat egyezséggel módosítani., a megállapodás pedig inkább a tanácskozársra helyezi a hangsúlyt.<sup>36</sup>

A közvetítés (*mediation*) a leginkább elterjedt alternatív vitamegoldó módszer. A konfliktusmegoldó folyamatba belép egy a feleken kívüli harmadik személy, a közvetítő (*mediator*). A közvetítést általában megelőzi egy egyeztetéses szakasz, ahol a felek holtpontra jutottak és nyilvánvalóvá válik számukra, hogy a megoldást önmaguk nem tudják elérni. A közvetítő feladata elmozdítani a feleket erről a holtponttól, méghozzá úgy, hogy segíti a közöttük lezajló kommunikációt, tisztázza a vitás kérdéseket stb. A közvetítő nem döntheti el a vitát, csak megoldási javaslatokat tehet. Mivel a közvetítőnek a felek érzelmeire is hatással kell lenni, különböző mediációs technikák alakultak ki. A mediátorok nem feltétlenül szakértői a felek konfliktusát jelentő szakmai kérdésnek.

A választott bírósági eljárás (*arbitration*) szintén igen elterjedt módszer. A felek közös megegyezéssel vetik alá magukat az eljárásnak. Gyakran szerződésekhez írásban hozzákapsolnak egy úgynevezett arbitrációs záradékot (*arbitration clause*), amelyben arról nyilatkoznak, hogy a közöttük felmerülő vitás kérdést bírósági eljárás helyett választott bírói eljárás keretein belül rendezik. A vitát egy semleges harmadik személy dönti el, akit a felek választottak és általában az adott témában szakértőnek számít. Az arbitrátor döntése megfellebbezhetetlen és bírósági úton kikényszeríthető, ha a felek előzetesen ebben megállapodtak. E módszer alkalmazása visszaélésekre adhat okot, hiszen így a felek kikerülik a jogorvoslat lehetőségét, ami pedig lényeges garanciális elem a peres eljárások során.

A közvetített választott bíráskodás (*mediated-arbitration*) az előző kettő keveréke. Kezdetben egy semleges harmadik személy közvetít a vitában, amíg a felek holtpontra nem jutnak. Aztán egy semleges harmadik fél kötelező vagy nem kötelező arbitrátori döntést hoz. A felek előre határoznak arról, hogy ugyanaz a személy lépjen-e fel választott bírói szerepben, aki előzőleg közvetített.

A *mini per* (*mini trial*) során mindkét fél részéről egy ügyvéd vagy más, a vitás kérdésekkel tisztában lévő személy összefoglalja és a döntéshozók elé tárja a bizonyítékokat. A döntéshozók tulajdonképpen maguk a felek, illetve – mivel általában vállalatokról van szó – ezek vezetői. Ők meghallgatják a felek képviselőinek előadását, majd maguk között megvitatják az ügyet (tárgyalnak) és döntenek. Ha nem sikerül egyezsége jutniuk, általában kikérik egy semleges harmadik személy véleményét az ügy lehetséges kimeneteléről. Ez az eljárás meglehetősen drága, ezért csak jelentős ügyeknél alkalmazzák, ahol komplex kérdések jelennek meg.

A gyorsított esküdszéki eljárás (*summary jury trial*) egy formális, de lerövidített per, ahol a vitás felek egy esküdszéknek adják elő az ügyet. Az esküdszék hoz egy nem kötelező ítéletet, ezzel iránymutatást ad a feleknek, hogy mire számíthatnak egy esetleges bírósági eljárás során.

<sup>36</sup> Schellenberger, James A.: *The Science of Conflict*, New York: Oxford University Press, 1982., p.203.

A *korai semleges értékelésnél* (*early neutral evaluation*) a felek (vagy azok egyike) megbíznak egy semleges harmadik személyt, aki szakértő (többnyire jogász), hogy szóban vagy írásban elemezze a felek pozícióit. Előzetes megállapodás szerint lehet kötelező vagy nem kötelező. A szakértői értékelés általában „lehúzza a földre” a valóságtól elrugaszkodott felet. Sokszor bíróságok is kérnek semleges értékelést, ha bizonyos kérdések elemzése szakértőt követel meg. Például az USA Szövetségi Bíróság is gyakran alkalmazza ezt a módszert. Hatékony alternatívája lehet a bizonyítási eljárásnak a per folyamán.

#### 4. Az ADR előnyei

Az alábbiakban az ADR mellett szóló legfontosabb érveket vesszük sorra.

a) *Idő*. Először is, sokkal rövidebb ideig tart. A hagyományos pereskedés esetén a vita megoldása akár évekig is elhúzódhat. Az Egyesült Államokban egy polgári perben általában 2–3 év alatt hoznak ítéletet az esetleges fellebbezéseket nem számítva.<sup>37</sup> Ezt időnként a bíróságok leterheltsége és alacsony költségvetése okozza. Az alternatív vitamegoldási módszereknél csak a felek kompromisszumkészségén és az ügy bonyolultságán múlik a befejezéshez szükséges idő mennyisége. Ez közvetítésnél általában néhány hetet jelent, választott bíraskodásnál pedig néhány hónapot. Azt sem kell külön hangsúlyozni, hogy milyen fontos tényező az idő egy-egy vállalat szempontjából. Évekig tartó, a vállalatot mélyen érintő pereskedéssel jelentősen veszíthet a piacon elfoglalt pozíciójából és tekintélyéből, nem is beszélve a perköltségről.

b) *Pénz*. Nagy előnye az alternatív vitamegoldásnak, hogy olcsó, legalábbis olcsóbb, mint a pereskedés. Az Egyesült Államokban egy munkahelyi diszkriminációs ügy ügyvédi költsége 100.000 \$-ig is terjedhet, míg ugyanez a kiadás a választott bírói eljárás esetén körülbelül 20.000 \$.<sup>38</sup>

c) *Önkéntesség*. Azt sem szabad elfelednünk, hogy az ADR önkéntes, tehát a felek azért választják ezt a vitamegoldási módot, mert az érdekük ezt diktálja. Ezáltal nő a hatékonyság. Sokkal nagyobb az esély arra, hogy kölcsönösen elfogadható eredményt érjenek el. A végkimenetelt tekintve megállapíthatjuk, hogy főként az előbbi okokból általában win-win (tehát mindegyik fél nyer valamit) jellegű, ellentétben a bírósági eljárással, ami kifejezetten nyertesi és vesztesi pozíciót állít fel, és ezáltal határokat von a felek közé, amivel elszigeteli őket egymástól. Ezen kívül az ADR a vita megoldására összpontosít, míg a bírósági peres eljárás nem mindig teszi ezt, hanem megelégszik annak a pusztá lezárásával.

d) *Informalitás és rugalmasság*. Az ADR informális és rugalmas. Egy alternatív vitamegoldó folyamat olyan, mint egy üzleti tárgyalás. Hiányzik a peres eljárások szigorúan formalizált szertartása. A felek akár telefonon is megbeszélhetik a vitás kérdéseket, vagy ha kedvük tartja, éjszaka is ülésezhetnek. Minden megállapodás kérdése, mert a felek kontrollálják az egész folyamatot. Nem elhanyagolható előny az sem, hogy egy arbitrátornak figyelembe lehet vennie azokat a bizonyítékokat, amelyeket egy bírósági tárgyaláson formai okok miatt a bírónak figyelmen kívül kell hagynia. Az informális jellegből adódik, hogy az alternatív vitamegoldás során minden beszélgetés vagy ülés

<sup>37</sup> Conti, Adam J.: ADR Synopsis, <http://www.contilaw.com/adrsyn.html>

<sup>38</sup> Conti, im.



magánjellegű és védett. Ezzel ki lehet küszöbölni a peres eljárás nyilvánosságából (ami egyébként fontos garancia) fakadó kellemetlenségeket.

e) *Kihatása a felek további viszonyára.* Mivel a felek kontrollálják a folyamatot, ezért ők is részesek az eredmény elérésében. Ebből következik, hogy érdekeltnek lesznek abban, hogy betartsák a megállapodást, hiszen részben vagy egészben ők hozták és saját magukra vonatkozik. Így sokkal jobb és olcsóbb az ADR-rel elért eredmények „kikényszeríthetősége”. Ebből is következik, hogy a felek jövőbeni kapcsolata nagyobb arányban marad pozitív, ellentétben a pereskedéssel, ami nem ritkán ellenségekké változtatja őket. Ez munkaügyi vitáknál hozhat jelentős hasznot, ugyanis a hosszú pereskedés és sokszor egyáltalán a pereskedés általában tönkreteszi a munkakapcsolatot.

f) *Szakértelem.* Az ADR-módszerek egyik nagy előnye a beavatkozó harmadik fél szakértelme. Az arbitrátor például mindig a téma gyakorlott szakértője. Ez leredukálja azt az időt, ami azzal telik, hogy a bírót vagy az ülnököket fel kell világosítani az adott vita technikai, szakmai kérdéseiről.

### 5. Az ADR hátrányai

A számtalan előny mellett természetesen hátránya is akad az ADR-nek. A legtöbbször emlegetett hiányosság az arbitrátor tevékenységével kapcsolatos. A választott bíró döntése megfellebbezhetetlen és köti a feleket (*final and binding*). Ebből következik, hogy a feleknek végre kell hajtani, még akkor is, ha az esetleg hibás döntés. Az amerikai jogi nyelvben van egy kifejezés: „*arbitrators split the baby*”. Ez lényegét tekintve a következőt jelenti: az arbitrátort a felek maguk választják, aki nem ritkán azok ismerősei közül kerül ki. Az is magától értetődik, hogy a jó viszonyt az arbitrációs eljárást követő döntése után is fenn kívánja tartani a felekkel. Ezt gyakran csak úgy képes elérni, hogy „mindenkinek ad egy kicsit”. Ez pedig nem feltétlenül a vita legjobb megoldási módja.

Ugyanakkor azt is hozzá kell tennünk, hogy a gazdasági vagy jogi szempontból nagy jelentőségű kérdésekben általában a bírósági tárgyalás a legjobb módszer arra, hogy megoldják a felek közötti konfliktust.

### 6. Az ADR alkalmazási lehetőségei a munkaügyi kapcsolatok terén

ADR-t tulajdonképpen bárki alkalmazhat bármilyen vita megoldására. Számunkra elsősorban az érdekes, hogyan használhatók az alternatív vitamegoldó módszerek a munkajog terén, azaz a munkaviszonyból származó konfliktusok megoldására. Munkavállaló és munkáltató viszonya tartós és dinamikus. Ebben a kapcsolatban elkerülhetetlenek bizonyos konfliktusok. Gondoljunk csak egy alapvető gazdasági érdekkülönbségre: a munkavállaló minél több pénzt szeretne kapni a munkájáért, a munkáltató pedig a haszon elérése érdekében költség-minimalizálásra törekszik. Nagyon fontos, hogyan miként képesek kezelni ezeket a konfliktusokat. A rossz módszerek eltávolíthatják egymástól a feleket, a megfelelő kezelési módok pedig megerősíthetik egymásba vetett bizalmukat. Ezen kívül kimutatták, hogy sokkal olcsóbb a munkáltatónak helyreállítani egy megromlott viszonyt, mint a munkavállaló helyettesítéséről gondoskodni.<sup>39</sup> Általánosan elfogadott vélemény, hogy a munkaviszonyból eredő konfliktusok megoldására az

---

<sup>39</sup> Conti, im.

alternatív vitamegoldás egy jó módszer, legalábbis – az esetek többségében – jobb mint a pereskedés.

Munkaviszony során keletkezett viták rendezése során a bírósági eljárással az a probléma, hogy sok esetben nem a vitát (konfliktust) oldja meg, hanem, valamelyik fél győzelmét deklarálja, ami sokszor tovább mérgesíti a felek viszonyát, vagy éppen a munkaviszony megszüntetéséhez vezet. Az ügyvédek általános attitűdje, hogy maximálisan védik az ügyfelük igazát és minden pillanatban támadják a másik fél gyenge pontját. Sokan úgy gondolják, minél jobban védik az ügyfelet, annál igazságosabb ítélet születik. Ehhez hozzájárul a bírósági ítéletek win-lose jellege és az is, hogy a per sokszor nem világít rá az igazi, rejtett problémára. Összességében megállapítható, hogy a munkahelyi viták rendezésére nem minden esetben a bírói út a legjobb módszer. A legnagyobb kárt a munkaviszony lényegében okozza azzal, hogy eltávolítja egymástól a feleket, ellehetetleníti vagy legalábbis megnehezíti a munkaviszony további fenntartását.

A legtöbb vállalatnál már folytatnak valamilyen szintű ADR-programot, Az USA-ban például a Brown & Root's volt az egyik első a nagy társaságok közül, aki ilyet alkalmazott.<sup>40</sup> E programok célja az, hogy megoldják a konfliktusokat még a szervezeten belül és így csökkentsék a velejáró költséget. A vitamegoldás itt általában különböző szakaszokban történik: először csak informális vita a felettel, utána írásbeli panasz a legfelsőbb vezetésnek, ha ekkor sincs eredmény, akkor alkalmaznak csak közvetítést, majd ez után következik az arbitrációt. Ezek a módszerek szinte mindenhol beváltak.

Hozzá kell tenni, hogy ma is folyik egy vita az arbitrátori záradékot illetően. A mai amerikai bírói gyakorlat szerint a munkaszerződésben kikötött ilyen típusú klauzulák érvényesek és kikényszeríthetők. Ennek ellenére egyes szervezetek – többek között a National Labor Relations Board – ezt illegálisnak tekintik, mert törvény biztosította jogot csorbít. Ha azonban a tendencia folytatódik, előbb-utóbb nekik is el kell ismerniük. Ehhez viszont az kell, hogy az ADR-eljárás korrekt legyen, semleges és ne járjon a munkavállaló törvényes jogainak csorbításával.

---

<sup>40</sup> *Bedman, William L.: From Litigation to ADR: Brown and Root's Experience, <http://www.adr.org/dmj>*

### III. rész

#### A munkahelyi szexuális zaklatással járó problémák megoldására szolgáló jogi és alternatív eszközök

A tanulmány eddigi két részében a vizsgált téma két alapkérdését tárgyaltuk. Meghatároztuk a munkahelyi szexuális zaklatás fogalmát és bemutattuk a fontosabb megjelenési formáit. Ezen túlmenően bemutattuk az ADR fontosabb jellemzőit és a munkavégzés világában történő alkalmazhatóságát.

A következőkben a munkahelyi szexuális zaklatással kapcsolatban felmerült problémák megoldásainak módozataival foglalkozunk. Először a jogi (formális) eszközöket, majd az úgynevezett alternatív eszközöket vizsgáljuk meg.

#### 1. A munkahelyi szexuális zaklatással járó problémák megoldására szolgáló jogi eszközök

A munkahelyi szexuális zaklatással szembeni küzdelem egy meglehetősen komplex feladat. A rendelkezésre álló eszközöket alapvetően az alábbi két csoportba sorolhatjuk: a) jogi eszközök; és b) alternatív megoldási lehetőségek. Az alternatív megoldási lehetőségeken (*alternative dispute resolution system*) belül ugyancsak meg kell különböztetnünk munkahelyen belül és munkahelyen kívül igénybe vehető megoldásokat. A megoldási lehetőségeket vázlatos áttekintését az 1. sz. táblázat tartalmazza.

1. sz. táblázat

A munkahelyi szexuális zaklatás problémájának megoldására szolgáló eszközök csoportosítása

A megoldás módja	A vita megoldási szintjei	
	Jogi eszközök (bíróügyi út)	Alternatív megoldási lehetőségek
1. Munkahelyen belül	– szakszervezeti jogsegélyszolgálat igénybe vétele	1. Konfrontáció a zaklatóval 2. Munkahelyi panasz-eljárási rendszer 3. munkahelyi ombudsman stb.
2. Munkahelyen kívül	1. Bíróügyi peres eljárás 2. Bíróügyi nem-peres eljárás (Munkaügyi, Polgári és Büntető Bíróságok)	– Egyenlő Esélyek Bizottság (EOC); – Nők A Szexuális Zaklatás Ellen (Woman Against Sexual Harassment, WASH) stb. – ADR módszerek;

A munkahelyi szexuális zaklatás megoldására rendelkezésre álló eszközök részletes tárgyalása előtt szeretném kihangsúlyozni, hogy munkámban elsősorban az úgynevezett alternatív (békés) megoldási eszközök bemutatására és meghonosítására helyezem a hangsúlyt. Meggyőződésem, hogy a munkahelyi konfliktusok rendezésére a munkahelyen belüli békés eszközök, illetve a különböző preventív megoldások a leghatékonyabbak. A munkahelyen kívüli eszközök pedig akkor nyújtanak hatékony kiegészítést, ha a belső eszközöket már kimerítették, vagy ha a belső megoldási eszközök nem vezettek eredményre. Tapasztalati tények mutatják, hogy a munkahely keretein kívül jogi megoldások – bírósági eljárás – az esetek túlnyomó többségében nem nyújtanak megnyugtató rendezést a felek számára.

A megoldási lehetőségek tárgyalásakor nem szabad figyelmen kívül hagynunk azt a fontos ténytet sem, hogy a munkahelyi szexuális zaklatásos ügyek legtöbbször soha nem kerül nyilvánosságra. A napvilágra kerülő ügyek egy része – ezek száma némi növekedést mutat – általában a munkahelyen belül kerül megoldásra és csak viszonylag ritkán kerülnek bíróság elé. Annak, hogy az ilyen típusú ügyek viszonylag ritkán kerülnek a bíróság elé az alábbi indokait említhetjük meg: *a)* a zaklatott személyek többsége – különböző okok miatt – nem szeret panaszkodni, nem akar egy hosszú – kimenetelét tekintve meglehetősen bizonytalan – jogi eljárás részesévé válni; *b)* ezeket az ügyeket rendszerint nagyon nehéz hitelt érdemlően bizonyítani; *c)* a zaklatásos ügyek általában komplex tartalmúak, ezért több bíróság hatáskörébe tartoznak (polgári, büntető és munkaügyi bíróság), ezért a lezárásuk nagyon hosszadalmas, következésképpen hosszú ideig jogbizonytalanságban tartja a feleket; *d)* a tárgyalást kísérő nyilvánosság általában rossz fényt vet a munkáltatóra; *e)* költséges és *f)* ellehetetlenítheti – sőt sok esetben helyrehozhatatlanul elmérgesíti – az ügyben résztvevő felek – munkáltató, zaklató és zaklatott munkavállaló(k) közötti viszonyt stb.

Általánosságban elmondhatjuk, hogy minden egyes fejlett ország munkajogi szabályai szerint a munkáltató bizonyos keretek között felelősséggel tartozik a munkavállalói munkahelyen belüli magatartásaiért. Ebből következően a munkáltatót is terheli a felelősség azért, hogy munkavállalói számára egy szexuális zaklatástól mentes munkahelyi környezetet biztosítson. Miután a médiák segítségével egyre inkább nyilvánosságra kerülnek a szexuális zaklatásos ügyek (ld. például a Mitsubishi eset az USA-ban) az ilyen esetek szenvedő alanyai egyre inkább önbizalmat nyernek ahhoz, hogy a munkahelyen belül is – ha erre léteznek megfelelő lehetőségek –, de még inkább külső igazságszolgáltatási fórumok előtt nyíltan is fellépjenek a zaklató személlyel szemben. Következésképpen a szexuális zaklatással kapcsolatos ügyek száma egyre növekszik. A tömegkommunikációs fórumok által teremtett – a munkáltató megítélésére nézve negatív jellegű – nyilvánosságot a munkáltatók többsége nem szereti, ugyanis rossz fényben tünteti fel őket a tényleges és a potenciális vásárlók előtt. Ezért az olyan munkáltatók, akik valamennyire is adnak a jóhírekre, a munkahelyen belüli munkafeltételek kialakításával és megfelelő fórumok megteremtésével is igyekeznek megakadályozni a szexuális zaklatásos és egyéb diszkriminatív jellegű esetek előfordulását. Ugyanakkor arra is fel kell hívni a figyelmet, hogy a jog mindig egy kétélű eszköz, ugyanis lehet vele élni és lehet visszaélni. Ebben a körben visszaélésről akkor beszélhetünk, ha valamely munkavállaló szándékosan vagy bizonyos esetekben súlyos gondatlanságból, nem valóságos ok(ok) alapján vádolja valamelyik munkatársát szexuális zaklatással. Ilyen esetben természetesen jogalap nélküli lesz az igényérvényesítés, sőt még a joggal való visszaélést,

továbbá a másik fél zaklatása címén a rendeltetésellenes joggyakorlást is meg lehet alapítani.

Az USA előrehaladott gyakorlata mellett röviden említést kell tennünk EU szabályozásáról is. Az EC CODE of Practice (továbbiakban: az „Európai Közösség Szexuális Zaklatásra vonatkozó Gyakorlati Kódexe”, de praktikus okok miatt a rövidebb, eredeti angol elnevezést használjuk) komoly nyomást gyakorol a munkáltatókra annak érdekében, hogy megfelelő módon álljanak hozzá és kezeljék a munkahelyi szexuális zaklatásos ügyeket. Természetesen a legtöbb tagállamban a szexuális zaklatás kérdésének rendezésére különböző jogi normák és védelmi eszközök állnak rendelkezésre. Ezek ismertetésére e dolgozat keretei között nincs lehetőségünk.

## *2. A munkahelyi szexuális zaklatás kérdésének megoldására rendelkezésre álló munkahelyen belüli alternatív megoldási eszközök áttekintése*

E fejezetben az alábbi kérdésköröket érintjük: *a)* a munkahelyi szexuális zaklatás és az egyenlő esélyek (*equal opportunity*) érvényesülésének kérdése; *b)* a munkahelyi szexuális zaklatással kapcsolatos munkahelyi politika és ennek végrehajtására kidolgozott cselekvési program; *c)* a panasz eljárás szabályai és *d)* a szakszervezetek, az egyenlő esélyek bizottság és a tanácsadó ügynökségek szerepe.

### *2.1. A munkahelyi szexuális zaklatás és az egyenlő esélyek (equal opportunity) érvényesülésének kérdése*

Általános tapasztalat, hogy azokon a munkahelyeken, ahol nincs úgynevezett „egyenlő esély politika” és „program” a nők, illetve egyéb hátrányos helyzetű munkavállalók zaklatása sokkal gyakoribb. Az ilyen politika és program hiánya még tovább fokozza – munkahelyi szinten – a férfiak és nők között a társadalomban egyébként is meglévő erő- és hatalommegosztás aránytalanságát. Minden egyes ilyen munkahelyi program ezeket az egyenlőtlenségeket igyekszik megelőzni, illetve orvosolni. Mivel a munkahelyi szexuális zaklatás természetét tekintve az egyenlő esélyek érvényesülését lehetetleníti el, a szexuális zaklatásra vonatkozó program immanens része kell hogy legyen a munkahelyi egyenlő esélyek programnak. Ezt fogalmazza meg az Európai Bizottság (*European Commission*) is, amikor kimondja, hogy a szexuális zaklatás elleni program sokkal hatékonyabban töltheti be a szerepét és képes növelni a nők egyenlő esélyeit, ha a sokkal szélesebb területet felölelő egyenlő esélyek program részeként funkcionál.<sup>41</sup>

Az egyenlő esélyek program megléte esetén az adott munkahely vezetése sokkal könnyebben szembesülhet a saját belső gyakorlatával és visszajelzést kap arra vonatkozóan, hogy vajon minden rendben van-e a kinevezések, előmenetel, képzések stb. körül, illetve arra, hogy milyen visszaélések, diszkriminatív magatartások tapasztalhatók a munkahelyen. Egy ilyen program bevezetésével és érvényesítésével az egész munkahely, és a munkavégzés minden egyes szegmense és alanya tesztelésre kerül. A munkavállalók oldaláról nézve ennek a megléte azzal az előnnyel jár, hogy a diszkriminatív jellegű

---

<sup>41</sup> European Commission, Recommendation 1993. 34.

ügyek vonatkozásában megnöveli a munkahelyi biztonságérzetüket, illetve lehetőséget biztosít a korrekt jogérvényesítésre.

A munkahelyi egyenlő esélyek politikának és programnak legalább az alábbi potenciálisan diszkriminatív területeket kell magában foglalnia: a) pályázat és egyéb hirdetések; b) munkaerő-felvétel; c) szakképzés és d) előmenetel kérdései.

Nagy-Britanniában az Egyenlő Esélyek Bizottság (*Equal Opportunities Commission*, EOC; a továbbiakban: EOC) és a Humánerőforrás-Gazdálkodási Intézet (*Institute of Personnel Management*) nyújt hathatós gyakorlati segítséget a hozzájuk forduló munkáltatóknak vagy szakszervezeteknek. Tőlük lehet például a munkahelyi szintű egyenlő esélyek programhoz előre elkészített formanyomtatványokat beszerezni.

Egy jól átgondolt egyenlő esélyek program a munkahely minden olyan tevékenységét felöleli, ahol diszkrimináció előfordulhat. Ugyancsak szabályozni kell, hogy azoknak a személyeknek, akiknek a program végrehajtása során valamilyen káruk származott, azokat kártalanítani kell. A program során tanúsított pozitív végrehajtási magatartás nem azonos a pozitív diszkriminációval.<sup>42</sup> Példával érzékeltetve a „pozitív diszkrimináció” alatt értik azt az esetet, amikor egy munkaerő-felvétel során a szakmai képzettségében nem teljesen megfelelő női munkavállalót azért részesítik előnyben – veszik fel – a szakmailag teljesen megfelelő személlyel szemben, mert nő. Az ilyen jellegű „pozitív diszkrimináció” jogellenes, mert nem „pozitív diszkriminációról” van szó, hanem tényleges diszkriminációról – az egyébként szakmailag teljesen megfelelő személlyel szemben –, valamint joggal való visszaélésről van szó a munkáltató részéről. E kérdéskörre vonatkozó magyar szabályozást a Munka Törvénykönyvének az 5. § (4) bekezdésében találhatunk

A Gazdasági, Szociális és Kulturális Jogok Nemzetközi Egyezségokmányában is szerepel és az ILO 111. számú Egyezménye és 111. számú Ajánlása is<sup>43</sup> megfogalmazza, hogy az előléptetésnél is tilos a munkavállalók közötti különbségtétel. A bírói gyakorlat és az elmélet egybehangzó állásfoglalása szerint azonban, ha a kiválasztásnál a munkában eltöltött időt, mint gyakorlatot és a szakmai képességeket veszik figyelembe, és e miatt kerül valaki preferált helyzetbe, akkor nem sérül az egyenlő elbánás elve, nem lesz diszkriminatív a döntés.<sup>44</sup> A nemzetközi munkajogi normákkal megegyezően a magyar szabályok is kimondják, hogy munka, valamint a gyakorlat és a képességek szerinti – megengedett – differenciálás mellett indokolt lehet bizonyos munkavállalói csoportok előnyben részesítése az alkalmazásnál. Erre a munkaviszonyra vonatkozó szabály kötelezheti is a munkáltatót. Helyes értelmezés mellett nem lehet az előnyben részesítés alapja olyan tulajdonság (például a munkavállaló neme, faja, politikai meggyőződése, érdekképviselőhez való tartozása stb.), amelynek alapján a hátrányos megkülönböztetés tilos.

A fent említett pozitív magatartás (*positive action*), vagy más szóval előnyben részesítés ellenben azt jelenti, hogy olyan eszközöket, esélyt, képzést stb. biztosít a nőknek, amely lehetővé teszi, hogy a férfakkal azonos munkát tudjanak végezni, az előme-

<sup>42</sup> A magunk részéről megjegyezzük, hogy a diszkrimináció szó értelmezéséből következően nem is látjuk használhatónak a pozitív diszkriminációt, ugyanis a diszkrimináció szó önmagában csak és kizárólag negatív jelentést hordoz. Amit általában pozitív diszkrimináció alatt szokás érteni, azt – véleményünk szerint – helyesen „előnyben részesítésnek”, vagy preferenciának kell nevezni.

<sup>43</sup> ILO Convention No. 111 Concerning Discrimination in Respect of Employment and Occupation, 1958. (1960. június 15-én lépett hatályba.) Article I; és Recommendation No. 111 concerning Discrimination in Respect of Employment and Occupation, 1958, Part I-II.

<sup>44</sup> A magyar munkajog I. szerk. Lehoczkyne Kollonay Csilla. Kultutrade Kiadó, Budapest 1997. 56. p.

netelnél azonos eséllyel indulhassanak stb. Ugyancsak a pozitív magatartások körébe tartozik, amikor azt segítik elő, hogy a nő minél jobb betegségi, terhességi, anyasági ellátásban részesülhessen, vagy kedvező bölcsődei, óvodai szolgáltatást tudjon igénybe venni, vagy megfelelő módon tudjon családtagjai ápolásához szabadidőt igénybe venni vagy a gyermeknevelés miatti kihagyás a munkaviszonyból (*career break*) ne okozzon behozhatatlan hátrányt stb.

A jól megtervezett diszkrimináció-ellenes program magában foglal egy olyan tréninget is, amelyen a vezetőknek kell résztvenni és ahol azt tanulják meg, hogy mely esetekben kell egyáltalán diszkriminációról, szexuális zaklatásról stb. beszélni és ilyen helyzetekben mi a teendő.

Amennyiben a munkahelyi egyenlő esélyek politikát körültekintően akarják végrehajtani a gyakorlatban, minden esetben létre kell hozni egy megfigyelő (*monitoring*) szolgálatot. Ennek lesz az elsődleges feladata, hogy folyamatosan ellenőrizze a program végrehajtását és azokon a helyeken, ahol hiányosságokat észlel, haladéktalanul jelezzon a munkáltatónak.

A diszkrimináció-ellenes politika sikeres végrehajtásának záloga az *elkötelezettség* (*commitment*) és a *felülről lefelé való végrehajtás* (*drive from the top*). Ez utóbbi azt jelenti, hogy a vezetőknek kell leginkább példát mutatniuk, illetve nekik kell először átlátni a program fontosságát, ahhoz hogy később képesek legyenek átláttatni a beosztottaikkal. Amikor elérkezik az a pillanat, amikor a vezetők és a beosztottaik egyaránt belátják a program hasznát, akkor lehet egy munkahelyet zaklatástól, diszkriminációtól mentes munkakörnyezetnek minősíteni.<sup>45</sup>

Megjegyezzük, hogy az egyenlő esélyek érvényesítése terén fejlettebb kultúrával rendelkező országokban – így például Nagy-Britanniában – a munkaügyi bíróságok megállapítják a munkáltatók felelősségét, ha bebizonyosodik, hogy rendelkeznek szexuális zaklatás elleni politikával, de nem fordítanak kellő figyelmet munkavállalóik képzésére. Másrészt, azok a munkáltatók, ahol van munkahelyi szexuális zaklatási szabályzat és megfelelő figyelmet szentelnek az abban foglaltak végrehajtására, nagy valószínűséggel mentesülni fognak a felelősségrevonás alól.<sup>46</sup> A kisebb vállalatoknak nem szükségképpen kell saját maguknak kidolgozniuk a programjukat, megszervezni a képzést stb., hanem erre szakosodott professzionális cégektől is megrendelhetik azt.<sup>47</sup>

Összefoglalva a jó egyenlő esélyek politikával szembeni elvárások: a) általánosan támogatott a vezetők által, majd később az egész munkahelyen; b) a diszkrimináció minden egyes megjelenési formájára kiterjed (nem, faj, életkor, fizikai vagy szellemi visszamaradottság, szexualitás, AIDS status stb.); c) ismertetni kell az egész munkahelyen; d) a szakszervezetekkel állandóan egyeztetni kell (együttes elfogadás) és e) folyamatosan figyelni kell a végrehajtást (*monitoring*).

<sup>45</sup> Wilkinson, 1992.

<sup>46</sup> Például a Gateway élelmiszer-kiskereskedelmi vállalat ügyében a tribunal kimondta a munkáltató felelősségét. A döntés kihangsúlyozta, hogy a munkáltató felelős volt a zaklató magatartásáért, aki a zaklatott személy felettese volt. A munkáltató felelősségét az alapozta meg, hogy nem tett eleget a szexuális zaklatás megelőzése érdekében, mert a zaklatásról szóló szabályzatot nem ismertetette meg a munkavállalókkal, így azok nem tudtak róla. A bíróság annak ellenére megállapította a munkáltató felelősségét, hogy az eset megtörténte után lefolytatta a fegyelmi eljárást és figyelmeztetésben részesítette a zaklatást elkövető dolgozóját. Ugyanakkor, nem fordított megfelelő figyelmet a szexuális zaklatási szabályzat megismertetésére és az azzal kapcsolatos segítségnyújtás (információs rendszer) kiépítésére.

<sup>47</sup> Collier, Rohan, im. 113. p.

## 2.2. A munkahelyi szexuális zaklatással kapcsolatos munkahelyi politika és ennek végrehajtására kidolgozott cselekvési program elfogadása és jellemzői

Alapvetően helytállónak tűnik az a zaklatott személyek – közöttük is elsősorban a leginkább érintett nők – körében általánosan elfogadott nézet – amelyet különböző empirikus felmérések is alátámasztanak –, hogy a munkáltató rendszerint nem tesz semmit a munkahelyi szexuális zaklatások ügyek kiderítése és rendezése érdekében. A legtöbb, pozitív hozzáállást tanúsító munkáltató reakciója kimerül abban, hogy a zaklató személyt hivatalos vagy nem hivatalos figyelmeztetésben részesíti, de ennek igazán semmi-féle visszatartó és fegyelmező ereje sincs.<sup>48</sup> Hasonló tapasztalatokról ír Alfred Marks (1991.) is. Felmérése szerint a munkáltatónak jelentett zaklatások 43 %-ában a zaklató valamilyen fegyelmi jellegű büntetésben részesült, míg az esetek 32 %-ában semmilyen munkáltatói reakció nem történt. A teljesség kedvéért azonban azt is meg kell jegyeznünk, hogy amennyiben munkahelyi szexuális zaklatás miatt fegyelmi büntetésként áthelyezésre került sor, sok esetben nem a zaklatót, hanem a zaklatott személyt helyezték át egy másik munkahelyre.

Napjainkban egyre több munkáltató érez felelősséget a nála elkövetett szexuális zaklatásokért. Ebből következően egyre több munkahelyen fogadnak el valamilyen cselekvési programot az ilyen jellegű magatartások megakadályozására, illetve a már bekövetkezett esetek minél gyorsabb és „fájdalommentesebb” rendezésére. Példaként említünk néhány kiemelkedő brit nagyvállalatot, ahol már elfogadtak ilyen cselekvési programot: BBC, British Gas, Ford Vállalat. ICI, Londoni Metro Társaság, National Westminster Bank, Royal Mail, Shell UK, ASDA bolthálózat és sok helyi önkormányzat. Ugyancsak kiváló példaként szolgál az USA-beli Virginia állam Alexandria város helyi önkormányzata által elfogadott szexuális zaklatásra vonatkozó szabályzat.<sup>49</sup>

A tapasztalatok azt mutatják, hogy például Nagy-Britanniában és az USA-ban az állami szektorban több olyan munkahely található, amely rendelkezik ilyen cselekvési programmal,<sup>50</sup> mint a magánszférában. A magánszektorban csak minden ötödik munkáltatónál található ilyen programmal.<sup>51</sup> Napjaink gyakorlata azonban azt mutatja, hogy egyre több magánmunkáltató fogad el ilyen jellegű programot.

A Manchester School of Management-ben végzett felmérés<sup>52</sup> adatai szerint a megkérdezett személyzeti vezetők vállalatainak 88 %-a nem rendelkezett ilyen programmal. Azok, akik pedig rendelkeztek, túlnyomó többségük (93 %) a szakszervezettel történt előzetes egyeztetés *nélkül* fogadták el azt. Azon vállalatok közül, ahol volt ilyen program, csak 21 %-uk részesítette képzésben a program végrehajtásáért felelős személy(eke)t. A programmal rendelkező vállalatok 32 %-ánál dolgozták ki külön panasz-eljárási és fegyelmi eljárásra vonatkozó szabályokat.

A brit Industrial Society 1993-ban végzett felmérése azt mutatta, hogy a vizsgált vállalatok 40 %-a rendelkezett szexuális zaklatásra vonatkozó akcióprogrammal. Ez megközelítőleg csak a fele az USA-beli aránynak.<sup>53</sup> A megkérdezett munkavállalók 30 %-a válaszolta azt, hogy az ő munkahelyén nincs ilyen program és 22 %-a válaszolta azt, hogy nem tudja, vajon náluk van-e ilyen vagy sem. Ez utóbbi adat arra enged követ-

<sup>48</sup> Davidson and Earnshaw, 1991.

<sup>49</sup> Sexual Harassment, Administrative Regulations No. 6-25, City of Alexandria, Virginia, June 1, 1981.

<sup>50</sup> 1992-es adatok szerint az állami szféra munkáltatóinak 50 %-ánál volt ilyen program.

<sup>51</sup> Industrial Relations Services Survey, Employment Trends, London, 1992.

<sup>52</sup> Davidson and Earnshaw, 1991.

<sup>53</sup> Industrial Society Survey, 1993.



keztetni, hogy nagy valószínűséggel vannak olyan munkáltatók, amelyek rendelkeznek ugyan szexuális zaklatásra vonatkozó programmal, de nem fordítanak elég figyelmet arra, hogy az érintettek – a dolgozók – is megismerjék annak a tartalmát.

Azok a munkáltatók, akik nem rendelkeztek ilyen programmal, azt ugyan elismerték, hogy a szexuális zaklatás jogszerűtlen magatartás (a *Sex Discrimination Act* szakaszaiba ütközik), de azt már jóval kevesebben ismerték el, illetve fel, hogy ezzel kapcsolatban rájuk, mint munkáltatókra, is hárul jogi felelősség.

A Manchester School of Management-ben végzett felmérésből<sup>54</sup> az derült ki, hogy a megkérdezett személyzeti igazgatók 65 %-a elfogadta azt a nézetet, hogy a szexuális zaklatás olyan komoly ügy, amely a vállalatvezetést is érinti, ezzel kapcsolatban rájuk is hárulnak feladatok.

A szexuális zaklatás kérdésének a munkáltató általi elhanyagolása hosszú távon nem jár haszonnal, sőt fejlettebb jogi kultúrával rendelkező országokban egyenesen megalapozza a munkáltató felelősségét. A vonatkozó jogszabályok be nem tartása pedig jogsértést eredményez. Ennek hátterében az a megfontolás áll, hogy amennyiben a munkáltató eltűri a szexuális zaklatást, akkor ezzel a magatartásával, illetve mulasztásával nem tesz eleget annak a kötelezettségének, hogy biztosítani kell a munkahelyi egyenlő esélyeket minden egyes munkavállaló számára, függetlenül azok nemétől stb. Az egyenlő elbánás elvének munkahelyi érvényesülésének garantálása miatt szükséges, hogy a munkáltatót felelőssé tegyék munkavállalóinak jogsértő magatartásáért.

A következőkben azt vizsgáljuk meg, hogy mi szükséges egy működőképes munkahelyi szexuális zaklatásra vonatkozó politika, illetve az ennek a végrehajtására szolgáló munkahelyi belső szabályzatok kialakításához. E körben a következő kérdéseket kell részleteiben megvizsgálnunk:

*A. A szexuális zaklatásra vonatkozó politika, illetve szabályzat gondolatának fejlődése a kezdetektől a realizálásig.*

- a) miért van erre szükség?
- b) a felelősség megállapítása;
- c) szakszervezetekkel és egyéb munkavállalói érdekképviselettel folytatott konzultáció formája és tartalma;
- d) a szabályzat esszenciális elemei.

*B. A szexuális zaklatási szabályzat (politika) által szabályozott kérdések köre*

- a) a szexuális zaklatás fogalma;
- b) a panasz eljárás szabályai;
- c) rosszhiszemű panasz;
- d) fellebbezés;
- e) a fegyelmi eljárás szabályai;
- f) a tanácsadók szerepe.

*C. A szexuális zaklatásra vonatkozó szabályzat (politika) végrehajtása*

- a) a vezetők felelőssége;
- b) a munkavállalók tudatosságának növelése a szexuális zaklatási tréning keretében és a képzést végző személyek tulajdonságai;
- c) a szabályzat megismertetése a munkavállalókkal;

---

<sup>54</sup> Davidson and Earnshaw, 1991:17.

- d) a munkahelyi kultúra megváltoztatása;
- e) ellenőrzési, értékelési és megfigyelési rendszer létrehozása.

Egyes vélemények szerint, mielőtt az egyes munkáltatók megalkotnák a szexuális zaklatásra vonatkozó szabályzatukat, ajánlatos elfogadni egy a munkahelyi egyenlő esélyekről (*equal opportunities*) rendelkező szabályzatot. A gyakorlatban arra is vannak jó példák, hogy a kettőt egybe integrálják. Ilyenkor a szexuális zaklatásra vonatkozó részek az egyenlő esélyek szabályzatának egy különálló fejezetét alkotják.

A szakértők többsége mégis azt vallja, hogy célszerűbb ezeket a belső normákat külön-külön megalkotni. Az elkülönített szabályozásra általában két indokot hoznak fel: a) bizonyos vonatkozásban más a hatásköre és mások a címzettjei (A két kérdéskör úgy viszonyul egymáshoz, hogy a szexuális zaklatás részhalmaza az egyenlő esélyeknek. Ez utóbbi sokkal szélesebb tárgykört érint, mint maga a szexuális zaklatás. Továbbá, az egyenlő esélyek politika alapvetően munkahelyi változásokat céloz meg, ezzel szemben a szexuális zaklatási politika és szabályzat – bizonyos vonatkozásokban – sokkal személyesebb kérdésekkel foglalkozik, különösen az egyik személy által kifejtett nemkívánatos viselkedésnek a másik személyben bekövetkezett hatását és következményét vizsgálja.) b) A másik egy praktikus ok. A két kérdéskör egy dokumentumban történő szabályozása technikailag csak egy terjedelmes dokumentumban lehetne megoldani, ami pszichikailag visszaretenti azokat, akik szeretnének megismerkedni a tartalmával. Egyszerűbben fogalmazva: a nagy terjedelem miatt meglehetősen nehéz lenne a dokumentum végrehajtása.

Minden egyes szabályzatban az alábbi közös vonások találhatók: a) az adott munkáltató munkahelyi kultúráját minél tökéletesebben fel kell térképezni és fel kell állítani a munkavállalóktól elvárható viselkedési standardokat; b) mindezen individualizált – ami lehet szervezeti és a munkavállalók személyre vonatkozó individualizálás – sajátosságok ellenére, minden egyes szabályzatnak egyértelműen ki kell hangsúlyoznia, hogy egyetlen munkahelyen sem megengedett a szexuális zaklatás, illetve azt, hogy minden egyes munkavállalónak – független nemétől, korától, bőrszínétől stb. – joga van arra, hogy méltósággal és megbecsüléssel kezeljék a munkahelyén. Az egyes szabályzatokat minden esetben az adott cég sajátosságaira kell „rászabni”, és soha nem lehet egy másik vállalatnál elfogadott szabályzatot egyszerűen lemásolni. Valamint azt sem szabad figyelmen kívül hagyni, hogy egyetlen munkáltató sem túl kicsi ahhoz, hogy saját szabályzata lehessen. Az is általános követelmény, hogy mindenféle diszkriminációra, zaklatásra stb. vonatkozó szabályzat elfogadása előtt konzultálni kell a szakszervezettel, vagy szakszervezet hiányában a munkavállalók érdekképviselőt ellátó szervvel, vagy magukkal a munkavállalókkal.

Az ideális szabályzatnak ki kell terjednie minden egyes személyre, aki az adott munkáltató tevékenysége során bármilyen kapcsolatba kerül a céggel, beleértve a vállalat felső vezetését, a különböző statusban lévő munkavállalókat, a szerződéses vagy rész-munkaidőben foglalkoztatottakat, a tanulói jogviszonyban állókat, gyakornokokat, a munkáltató külső ügyfeleit, bizottságok tagjait, tanácsadókat, választott tisztségviselőket stb.<sup>55</sup>

Néhány vállalat azt a gyakorlatot követi, hogy mindenfajta zaklatásra – szexuális, faji, csökkent munkaképessége miatti, stb. – egy külön szabályzatot alkot. Ugyanakkor

<sup>55</sup> Erre vonatkozó példaként a Sexual Harrassment, Administrative Regulations No. 6–25, City of Alexandria, Virginia, June 1, 1981. említhető.

kor vannak olyan munkáltatók, ahol csak a szexuális zaklatásra vonatkozó kérdéseket tárgyalják a kérdéses szabályzatban.

Le kell szögezni, hogy az első és egyben legfontosabb lépés, hogy maga a munkáltató határozza el, hogy el kíván fogadni egy ilyen dokumentumot. A munkahelyi szervezet legidősebb, egyidejűleg legnagyobb tekintélynek örvendő tagjainak kell ezt a döntést kezdeményezni, majd a megvalósítását támogatni. Az ő személyük ugyanis garanciát jelent a szándék komolyságát és a végrehajtást illetően.<sup>56</sup>

### *2.2.1. A szexuális zaklatásra vonatkozó politika, illetve szabályzat gondolatának fejlődése a kezdetektől a realizálásig*

#### *A. Miért van szükség egyáltalán szexuális zaklatásra vonatkozó szabályzatra?*

Azok a munkáltatók, ahol nincs ilyen szabályzat, gyakran azzal érvelnek, hogy náluk azért nincs erre szükség, mert egyáltalán nem létezik ilyen jellegű munkavállalói panasz. Mint arra már a korábbiakban többször utaltunk, rendszerint ez a munkáltatói megközelítés irreális becsléseken vagy még többször szubjektív érzéseken alapul. Az a tény önmagában, hogy nincs konkrét panasz, még nem jelenti azt, hogy nincs is ilyen jellegű probléma a munkahelyen. A jelzés hiányának legtöbbször az oka, hogy a zaklatott személyek nem is tudják, hogy nekik egyáltalán van lehetőségük panaszt előterjeszteni. Sok esetben szégyellik a történeteket, megint más esetekben féltek a munkahelyüket, vagy nem akarnak „bajkeverőként” feltűnni, illetve félnek az egyéb retorzióktól, illetve attól is félnek, hogy nem veszik őket komolyan és ezáltal nevetség tárgyává válnak, vagy nem akarják, hogy maga a zaklató személy kerüljön kellemetlen helyzetbe stb. Az esetek jelentős részében az érintett személy nem akar mást, mint azt, hogy legyen vége a zaklatásnak. A legtöbb esetben a zaklatott személy, csak akkor él panasszal, ha garanciát lát arra nézve, hogy ebből neki nem származik hátránya. A zaklatott személy elveszíti az önbizalmát, a munkakedvét, alulértékeltnek érzi magát, feszültté válik és egyre több hibát követ el a munkahelyén is. Nagyon sok esetben az ilyen helyzetbe került munkavállaló egyszerűen otthagyja a munkahelyét, veszteséget okozva ezzel a munkáltatójának és rendszerint saját magának is.

A szexuális zaklatási szabályzat nemcsak abban segít, hogy a zaklatott személy képes legyen előterjeszteni a már megtörtént esetet, hanem a prevencióban is. A szabályzat preventív lényege abban áll, hogy a későbbiekben zaklatást elkövető munkavállalónak tudnia kell, hogy cselekménye nem fog titokban maradni, sőt következményei lesznek. Egy korrekt szexuális zaklatási politika és szabályzat nagyon sokat segíthet a már bekövetkezett magatartások következményeinek tisztázásánál, illetve jelentős visszatartó erővel is bír. A prevenciós megoldás több szempontból is kívánatos. Ennek eredményeként a) a munkahelyen kialakulhat egy korrekt emberi viszony; b) a későbbi zaklatások esetek előfordulására visszatartó hatást gyakorolhat; c) amennyiben sikerül rendezni a munkahelyen a kérdést, akkor mindkét fél jelentős összegű perköltségtől mentesül; d) segítségével fenntartható a munkahelyi béke stb.<sup>57</sup>

---

<sup>56</sup> Collier, Rohan, im. 79–81. p.

<sup>57</sup> Employment Department 1992:1.

Egy másik felmérés adatai szerint<sup>58</sup> a munkáltatók többsége az alábbi okok miatt fogadott el ilyen szabályzatot: *a)* az egyenlő esélyek érvényesülését kívánták fokozni az adott munkahelyen; *b)* így próbálnak védekezni a költséges és a munkahelyet demoralizáló külső jogérvényesítés (bíróági és egyéb hatósági eljárások) ellen; *c)* az üzleti célok támogatása, és *d)* egy jó munkahelyi gyakorlat megvalósítása érdekében.<sup>59</sup>

Angolszász területeken a diszkrimináció-ellenes szabályzat elfogadásával és végrehajtásával kapcsolatos feladatok elvégzésére megszületett egy új szakma, az „egyenlő esélyek menedzsere”, akinek a hatáskörébe beletartoznak a munkahelyi szexuális zaklatással kapcsolatos ügyek is.

A szexuális zaklatással foglalkozó szakember egy olyan – a diszkrimináció és az egyenlő esélyek témakörében nagy tapasztalatokkal rendelkező – szakember, aki a munkavállalók közötti egyenlő esélyek megteremtéséhez szükséges vállalaton belüli változás-menedzsélést végzi. Ezt a feladatot csak egy olyan személy képes ellátni, aki jó kompromisszumteremtő képességgel rendelkezik. Képes folyamatosan figyelemmel kísérni a munkahelyen kialakult emberi viszonyokat és azok rendezését – a kérdést szabályozó – az állandóan változó jogi normákhoz igazítani. Kulcsfontosságú annak a meghatározása, hogy mi az elvárás vele szemben. Az elvárásokat emberi és szakmai részre lehet bontani. Emberi oldalról – közmegebecsültsége miatt – saját magatartásával és a kérdéshez való viszonyulásával értékmérőül szolgál a többi munkavállaló számára. Szakmai oldalról elvárás, hogy pontosan tisztában legyen az egyenlő esélyek fogalmával, működési és szabályozási mechanizmusaival és a megvalósításhoz rendelkezésre álló eszközökkel és technikákkal. Ő lesz az a személy, aki a szexuális zaklatási politika és szabályzat végrehajtásáért abszolút mértékben felel, továbbá az a mértékadó személy, aki a munkahelyi magatartási normákat képes befolyásolni.

Felmérések kimutatták, hogy azoknál a munkáltatóknál, ahol a szexuális zaklatásos ügyekért felelős személy egy nagy tiszteletnek örvendő, a cégnél vezető szerepet betöltő, idősebb munkavállaló volt, ott sokkal nagyobb volt a program végrehajtásának eredményessége, mint azoknál a cégeknél, ahol nem ilyen kritériumoknak megfelelő személy töltötte be ezt a pozíciót.<sup>60</sup>

A szexuális zaklatási szabályzat eredményes végrehajtása érdekében a vállalatvezetésnek az alábbi kritériumokat kell szem előtt tartania: *a)* meg kell ismertetni a vállalat minden egyes dolgozójával – ezen belül is kiemelt figyelmet kell fordítani a vezető pozícióban lévőkre – ezt a politikát, illetve a végrehajtási szabályzatot, *b)* lehetőséget kell adni a vezetőknek, hogy felmérjék az egyenlő esélyek megteremtésére – ezen belül is a szexuális zaklatásra – vonatkozó szándékukat, a kérdéssel kapcsolatos hozzáállásukat és értékítéleteiket. Ugyanakkor, azokat a menedzsereket, akik erre önszántukból nem hajlandók, külön – a munkáltató által – erre a célra szervezett oktatásra kell elküldeni, ahol különféle módszereken keresztül kell kialakítani bennük az egyenlő esélyek iránti probléma-érzékenységet.

Mint azt már a fentiekben említettük, nagyon fontos lélektani és taktikai fogás, hogy a legidősebb, legnagyobb tekintélynek örvendő vezetőt kell először megnyerni az ügynek, és ezután következhet az összes többi dolgozó. A rangidős vezető – az ügy iránti elkötelezettségét kifejező – jó példája egyértelművé teszi, hogy a vállalati csúcavezetés azonosul a munkahelyi szexuális zaklatási politikával. Az esetek túlnyomó többségében

<sup>58</sup> Income Data Services, 1992.

<sup>59</sup> Collier, Rohan, im. 81–82. p.

<sup>60</sup> WASH Survey, 1992.

az ilyen munkáltatói hozzáállás garanciát jelent a végrehajtásra is. A magas szintű vállalatvezetők ügy iránti elkötelezettsége azt a garanciális felelősséget is magában foglalja, hogy amennyiben egy panasz előfordulása esetén nem történik semmi, vagy nem megfelelően végzik a kivizsgálás stb., maga az aláíró vezető saját kötelességét nem teljesítette. Ez a jog nyelvén a felelősségrevonást eredményez. Szakmailag nézve az ilyen személy nem alkalmas a vezetői posztra. Az alábbi fejtegetés némileg túlzó, de bizonyos országokban, ahol a munkahelyi demokrácia és egyáltalán a demokrácia fejlett, ott a vállalat belüli vezetés egy kormányhoz hasonlítható. A "vállalati kormány" is miniszterekből (menedzserek) áll, akik nyilvánvaló szakmai meg nem felelésük esetén kötelesek lennének lemondani tisztségükről, vagy ha magatartásukkal súlyos kötelezettségszegést követnek el, fegyelmi úton elbocsáthatók.<sup>61</sup>

#### **B. A szakszervezetekkel és egyéb munkavállalói érdekképviseléssel folytatott konzultáció**

Amikor egy munkáltató kialakítja a saját szexuális zaklatásra vonatkozó politikáját és elfogadja az ennek végrehajtására vonatkozó szabályzatát természetes, hogy magával az érintettekkel, illetve képviselőjükkel is előzetes tárgyalásokat folytat. Ennek két oka van: a) egyrészt ily módon sikerül beintegrálni a munkavállalók érdekeit a szabályzatba, másrészt b) ezáltal sikerül elfogadtatni a munkavállalókkal a benne foglaltakat, megszerelve ezáltal a munkavállalók erkölcsi támogatását. Ettől a pillanattól kezdve – legalábbis a többségük – saját magukénak érzi a szabályzatban foglaltakat. A konzultációkat és tárgyalásokat az első munkahelyi politika és szabályzat létrehozásakor, illetve a későbbi módosítások teljes időtartama alatt, minden munkáltatónál célszerű lefolytatni.

Az is megállapítható, hogy a szexuális zaklatásra vonatkozó szabályzat a szakszervezetekkel együtt végzett képzés által – a vállalat minden szintjén – sokkal eredményesebb. Például Nagy-Britanniában a legtöbb munkahelyen ezt a gyakorlatot követik.<sup>62</sup> Ugyancsak általánosan bizonyított tény, hogy csak az a képzés lehet eredményes, amelyik kiterjed az összes munkavállalóra, férfiakra és nőkre egyaránt.<sup>63</sup>

#### **C. A szabályzat esszenciális elemei**

A munkahelyi szexuális zaklatásra vonatkozó politikának, illetve szabályzatnak tartalmazni kell az adott munkáltató szexuális zaklatásra vonatkozó álláspontját. Ebben egyértelműen kifejezésre kell juttatni a munkáltató szándékát. A politikával szembeni minimális elvárás, hogy egyértelművé tegye minden egyes munkavállaló számára, hogy a szexuális zaklatás semmilyen formában nem megengedett az adott munkahelyen. A szabályzattól függetlenül jelentkező munkáltatói nyilatkozatban ugyancsak körvonalazák az ilyen jellegű akciók esetén beálló jogi helyzetet, a vezetők felelősségét és azt a tényt, hogy a szexuális zaklatást fegyelmi büntetés alapjául szolgáló magatartásnak tekintik. Ugyancsak kifejezésre kell juttatni, hogy a munkáltató minden egyes panaszt komolyan vesz és megfelelő empátiával, a személyiségi jogok szigorú tiszteletben tartása mellett alaposan kivizsgál. Azt is egyértelművé kell tenni, hogy egyetlen személyt

<sup>61</sup> Collier, Rohan, im. 82–83. p.

<sup>62</sup> Például a Lombard North Central Pénzügyi Tanácsadó cégnél a szexuális zaklatás képzési programját a menedzsment és a BIFU (Bank, Biztosítási és Pénzügyi Dolgozók Szakszervezete) együttesen végzi. A képzéshez a legtöbb írott anyagot a BIFU szolgáltatta. (Bargaining Report 1990:4).

<sup>63</sup> Collier, Rohan, im. 83. p.

sem érhet hátrány azért, mert panaszt terjesztett elő. A munkahelyi szexuális zaklatási szabályzat – a fenti politikában foglaltakon kívül – tartalmazza a szexuális zaklatás definícióját és a zaklatást követő panasz eljárás szabályait.

Például a Londoni Metro szexuális zaklatásra vonatkozó szabályzata a következőket tartalmazza: "Minden egyes munkavállalónak joga van ahhoz, hogy zaklatás mentes környezetben, jogainak sérelme nélkül dolgozzon. Függetlenül attól, hogy ez a zaklatás vagy jogsértés nemi, faji, bőrszín, testi vagy szellemi fogyatékoság vagy szexuális beállítottságon, illetve egyéb hasonló körülményen alapul. A munkavállalók összességének kötelessége, hogy megvédje és biztosítsa ezen jog érvényesülését. A munkáltató vállalja, hogy harcolni fog minden egyes diszkriminatív magatartás és ezen belül is szexuális zaklatás ellen, ami a munkahelyen előfordul és arra törekszik, hogy olyan produktív munkahelyi környezetet teremtsen, ahol a munkavállalókat méltósággal és megbecsüléssel kezelik. A munkahely rendelkezik olyan panasz eljárási szabályzattal, amelyeket szexuális zaklatás esetén alkalmazni kell. Ennek a megléte garanciát jelent arra nézve, hogy a panaszokat gyorsan és korrekt módon intézik el."

A szexuális zaklatás munkahelyi szabályzatához célszerű egy függelékot csatolni, amelyben külön-külön megtalálhatók a speciálisan a vállalatvezetőkre, illetve a munkavállalókra vonatkozó, eltérő eljárási szabályok. Ezekből személyspecifikusan kiolvasható, hogy mi a teendő ha szexuális zaklatás fordul elő a munkahelyen.<sup>64</sup>

### 2.2.2. A szexuális zaklatási szabályzat hatáskörébe tartozó kérdések

#### A. A munkahelyi szexuális zaklatás fogalmának meghatározása

A szabályzatnak tartalmaznia kell a szexuális zaklatás definícióját. A meghatározásnak közérthetőnek és lehetőleg példákkal illusztrálnak kell lennie. A példák alatt elsősorban nem megtörtént eseteket, hanem a zaklatás leggyakoribb megjelenési formáit értjük. Például, *szóbeli zaklatás* lehet, a gúnyos megjegyzés, durva vicc, nem szívesen hallott szexuális tartalmú megjegyzés; *nem szóbeli megjelenési forma*: folyamatosan bámul valakit, szexuális tartalmú poszter, pornográf jellegű dolgok, szexuális tartalmú gesztus vagy grafiti; *fizikai megjelenési forma*: megérintés, csók, megerőszakolás stb. Néhány definíció magában foglalja az erőszakos terrorizálást (bullying). Megint más szabályzat (London Borough of Sutton) magában foglalta azt a magatartást is, amikor valakinek a végzett munkáját szándékosan nem értékelik vagy alulértékelik. Bizonyos szabályzatok a szexuális zaklatásnál tágabb értelemben vett zaklatást (diszkriminációt) is definiálják, úgy mint a nemek, faj, rokkantság, életkor stb.<sup>65</sup>

#### B. A panasz eljárás szabályozása

Azoknál a munkáltatóknál, ahol nincs speciális szexuális zaklatási szabályzat és panasz eljárás, csak a rendes panasz eljárás szabályai alapján lehet elindítani az eljárást. Ebben az esetben a panaszt legtöbbször csak a felettes munkahelyi vezetőnél lehet előterjeszteni. Ez alapvető problémaként jelentkezik azokban az esetekben, amikor a munkahelyi vezető és a zaklató személye egybeesik. Ez az egyik nyilvánvaló oka annak,

<sup>64</sup> Collier, Rohan, im. 84. p.

<sup>65</sup> Collier, Rohan, im. 84–85. p.

hogy a szexuális zaklatásos ügyekre külön panaszeljárást kell kidolgozni és személyileg is máshová – a munkáltatótól független személyhez vagy szervhez – kell telepíteni a bejelentett panaszok kivizsgálását. A teljesség érdekében mind informális, mind pedig formális panaszeljárási rendszert célszerű bevezetni.

A panaszbejelentés és eljárás személyi körét illetően, a zaklatott személy minden olyan – tág értelemben vett – munkatársához szabadon fordulhat, aki részt vett a szexuális zaklatásról tartott képzésen (például, munkahelyi vezetők, tanácsadók, segítők, szakszervezeti tisztségviselők, a munkahelyen dolgozó barátok stb.). Ezen személyek nevét, beosztását, telefonszámát minden egyes munkavállalóval a helyben szokásos módon ismertetni kell. A panaszeljárás során a munkavállalóknak minden esetben biztosítani kell, hogy leginkább a neki megfelelő nemű személyhez fordulhasson panaszával. Ennek az a magyarázata, hogy a zaklatott személy legtöbbször nő, aki rendszerint nagyobb bizalommal fordul egy másik nőhöz, mint egy férfihoz. Ez természetesen nem kizárólagos szabály. Sőt, néhány esetben megfigyelhető, hogy a zaklatottak szívesebben fordulnak ellenkező nemű személyhez. A rendes panaszeljárás keretében ez a lehetőség nincs meg, ott ugyanis a munkavállalónak a panasszal általában a munkahelyi feletteséhez kell fordulni, aki az esetek túlnyomó többségében férfi.

Néhány nagyobb munkáltató – a panaszok könnyebb becsatornázása érdekében – felállított egy ingyenes telefonszolgálatot. Ugyancsak elterjedt gyakorlat, hogy a munkáltató vagy a szakszervezet úgynevezett panaszládákat állít fel. A panaszok legtöbb része névtelenül érkezik. A telefonon, illetve a panaszládában összegyűlt panaszokból szereznek tudomást a munkáltatók, hogy az egyenlő esélyekkel és ezen belül is a szexuális zaklatással a vállalat mely részén vannak gondok, hol kell intézkedni arról, hogy eltávolítsák a kifogásolt plakátot vagy posztert stb.

Lehetővé kell tenni a vállalati vezetőknek, hogy a bepanaszolt zaklatóval szemben akkor is felléphessenek, ha vele szemben, nyíltan (személyes bejelentés) egyetlen zaklatott személy sem tesz panaszt, de névtelenül többen észrevételezik és helytelenítik a magatartását.

Néhány munkáltató (például a London Borough of Sutton) szorgalmazza, hogy ne csak azok a személyek tehessenek panaszt, akik személyükben is érintettek, hanem azok is, akik "csak" tapasztalják a zaklatás tényét. Ez természetesen kétélű fegyver. Egyrészt hatékonyan segítheti az egyenlő esélyek eredményesebb érvényesülését és az elért eredmények megőrzését, ugyanakkor megvan a reális veszélye annak is, hogy – amennyiben ezt nem rendeltetésszerűen alkalmazzák – ebből egy nemkívánatos fel-, illetve bejelentési gyakorlat alakul ki, amely ahelyett, hogy javítaná, rontani fogja a munkahelyi légkört.

A következő kérdés, amiről említést kell tennünk *a panasz előterjesztésére nyitva álló időszak*. A legtöbb munkáltató nem határozza meg előre a panasz előterjesztésére nyitva álló határidőt. Függetlenül attól, hogy van-e ilyen vagy nincs, ennek nagyon világosan ki kell derülnie a szabályzatból. Ehhez a kérdéskörhöz kapcsolódva, a szabályzatból annak is ki kell derülnie, hogy a panasz kivizsgálása és az eljárás lefolytatása körülbelül mennyi időt vesz igénybe. Azt is le kell szögezni a szabályzatban, hogy a panaszt az előterjesztéstől számított lehető leghamarabb el kell intézni. Ideális esetben a válasznak 24 órán belül meg kell érkeznie. Amennyiben súlyos zaklatásról van szó, a tényállás kiderítésének időszakára a zaklató személyt fel kell függesztenie az állásából.

Az eljárási határidőket még szigorúbban be kell tartani olyan esetben, amikor a zaklató személy munkavégzését felfüggesztik ugyan, de erre az időszakra mégis megkapja a teljes keresetét.

Az eljárás menetéről és a soron következő lépésről – amennyiben ez lehetséges – folyamatosan tájékoztatni kell az érdekelt feleket. Ez azért fontos, mert ezzel megte-remthető annak a lehetősége, hogy a panaszt tevő személy megtarthassa az önbecsülését. Ezt a pozitív pszichikai hatást (szubjektív érzet) azáltal érik el, hogy a folyamatos tájé-koztatásnak köszönhetően az illető úgy érzi, hogy saját maga is kontrolálja az eljárást.

A panaszeljárásban résztvevő összes személynek – beleértve a tanukat és egyéb köz-reműködőket – garantálni kell azt, hogy az elhangzott adatokat bizalmasan kezelik.<sup>66</sup>

A szabályzatnak ugyancsak lehetővé kell tenni, hogy a zaklatott személy úgynevezett *informális panasszal* (informal complaint) élhessen. Erre azért van szükség, mert a leg-több esetben a zaklatott személy nem azt akarja, hogy a zaklatót megbüntessék, hanem csak azt, hogy a neki kellemetlen, az őt zavaró magatartást a zaklató személy fejezze be. A legtöbb zaklatott személy vonakodik attól a lehetőségtől, hogy formális panaszeljá-rásban vegyen részt. Az informális út azért is hatékonyabb lehet, mert a legtöbb zaklató – általában a férfiakra jellemző – nincs is tudatában annak, hogy viselkedése egyáltalán offenzív volt az érintett számára. Ilyen helyzetekben nagyobb esély van arra, hogy az úgynevezett informális panaszeljárás hatékonyabb lesz.

Az informális beavatkozás történhet írott vagy szóbeli formában. Szóbeliség esetén a zaklatott személynek tanácsolni kell, hogy hozza a zaklató tudomására, hogy az általa folytatott magatartás nemkívánatos és azt haladéktalanul hagyja abba, vagy meg kell kérni a munkahelyi vezetőt, vagy szexuális zaklatási tanácsadót, hogy lépjen fel a zakla-tott személy nevében és szólítsa fel a zaklatót a magatartás abbahagyására.

Az informális panaszeljárás az alábbi előnyökkel jár:

- a) nagyon gyors;
- b) ösztönzőleg hat a zaklatás felfedezésére;
- c) olcsó, és
- d) magát a zaklatott személyt is bevonja az ellenakcióba.

Az informális eljárásnak azonban vannak hátrányai is: a) informális jellege miatt csak a panaszos és a zaklató között zajlik a rendezés, következésképpen nem lesz preventív hatással a többi munkavállalóra; b) a panasztevőt tényleges vagy potenciális megtorlás-nak teszi ki.<sup>67</sup>

A panasz másik megjelenési formája az úgynevezett *formális panasz*. A formális pa-naszt rendszerint írásban terjesztik elő. A kezdeti nyomozást annak a személynek kell elvégezni, akihez a panaszt előterjesztik.

A formális panaszeljárás előnyei:

- a) nyilvánvalóvá teszi a munkáltató azon szándékát, hogy nyíltan fellép a munkahe-lyi szexuális zaklatás ellen;
- b) arra kötelezi a menedzsereket, hogy vegyék komolyan e körben teendő feladata-ikat;
- c) jobban védi a panasz előterjesztőjét a későbbi megtorlástól (victimization);
- d) hathatós lehetőséget biztosít a munkáltatónak, hogy lépéseket tegyen a zaklató munkavállalóval szemben;
- e) lehetőséget teremt a meglévő munkahelyi zaklatási politika felülvizsgálatára.

A formális panaszeljárás hátrányai:

- a) minden munkavállalónak nagy stresszt okozhat;

<sup>66</sup> Collier, Rohan, im. 86. p.

<sup>67</sup> Collier, Rohan, im. 87. p.



- b) az informális panaszeljárással szemben sokkal nehezebb garantálni az eljárás bizalmi jellegét;
- c) a többi munkavállalóból ellenséges érzületet válthat ki;
- d) sokkal nehezebb lehet a bizonyítékok összegyűjtése;
- e) a feltételezett zaklató magas fokú szakszervezeti védelemben részesülhet (míg a zaklatott személy számára ez nem garantált, ugyanis rendszerint kevésbé gyakorlott szakszervezeti tisztségviselő jár el a zaklatott személy képviselőjében).

A formális panaszeljárás keretében két vagy három személyből álló bizottság folytatja le a bizonyítási eljárást. Ilyen esetben legalább egy nőnek részt kell venni a bizottság munkájában. Abban az esetben, ha a panaszos valamely kisebbségi csoporthoz tartozik (roma, afro-amerikai stb.) a bizottságban legalább egy ilyen kisebbséghez tartozó személynek kell résztvennie. Erre azért van szükség, mert abban az esetben, ha a zaklatás áldozata valamilyen kisebbséghez tartozik, akkor a szexuális zaklatás szinte kivétel nélkül mindig együtt jár a faji vagy egyéb diszkriminációval is.

A munkahelyi szexuális zaklatási szabályzatnak tartalmaznia kell, hogy a panasz előterjesztésétől számított hány napon belül kell összeállni a bizottságnak, amely a panaszt kivizsgálja. A panaszost segitendő, illetve képviselőjében más személyek – például munkatárs, a szakszervezet jogi képviselője stb. – is megjelenhetnek a bizottság előtt. A panaszos és a zaklató egyaránt hívhat tanukat. A tanuk anonimitását minden körülmények között garantálni kell, sőt az is biztosítani kell, hogy barátaik, vagy a szakszervezet képviselője elkísérje őket a meghallgatásra.

### *2.2.3. A szexuális zaklatás munkahelyi politikájának és szabályzatának végrehajtása*

A szexuális zaklatás szabályzatának végrehajthatósága számos tényezőtől függ. Körültekintő végrehajtás nélkül az egész szabályzat zsákutcs megoldást jelenthet.

*A. A vezetők felelőssége.* A szexuális zaklatási – és minden egyéb diszkriminációval foglalkozó – szabályzat sikeres végrehajtásának elengedhetetlen előfeltétele, hogy a munkahelyi vezetők teljes támogatottságát és elkötelezettségét élvezzék. Brenda Wilkinson kiemeli, hogy e kérdéskör szervezeti és stratégiai természete miatt abszolút módon megkívánja, hogy a csúcsvezetők támogassák. A támogatás egyik legpregnánssabb példája, amikor a munkáltató – annak érdekében, hogy megszerezze a diszkriminációval és a szexuális zaklatással kapcsolatos alapvető ismereteket – képzésben részesíti a munkavállalóit.

A képzést még azelőtt kell elkezdni és lehetőleg befejezni, mielőtt a vállalati szexuális zaklatási programot elfogadják, illetve publikussá válik. Ennek az a magyarázata, hogy az e kérdéssel kötelességszerűen foglalkozó munkavállalóknak – erre a célra külön kinevezett vezetőknek, humánpolitikával foglalkozó szakembereknek, tanácsadóknak stb. – meg kell tanulniuk a legfontosabb fogalmakat, megoldási mechanizmusokat stb., mielőtt a konkrét ügyekkel elkezdene foglalkozni. Ennek ellenére is gyakran kialakulhat az úgynevezett "vak vezet világtalant" szindróma. A képzés elsődleges célja, hogy segítsen megérteni az egész program fontosságát. Ezzel egyidejűleg meg kell tanítani a szexuális zaklatás fogalmát, előfordulási formáit és azt is, hogy az ilyen esetekben az abszolút mértékű diszkréció és komoly elszántság ugyancsak elengedhetetlenül fontos.

A többi munkavállaló képzésére csak a fent említett "professzionális" szakemberek kiképzése után kerülhet sor. Ez azért fontos, mert a képzés eredményeként beszívárog a munkavállalók tudatában a szexuális zaklatás fogalma és az ezzel együtt járó tiltás is. Ezen ismeretek birtokában nagyobb valószínűséggel feltételezhető, hogy bátrabban fognak panaszt tenni, mert tudják, hogy a munkáltató is kellő komolysággal fogja kezelni az ügyet. A panaszok kivizsgálásához és a döntések meghozatalához jól képzett, az adott munkáltatónál személyi- és szubkulturális ismeretekkel rendelkező, valamint jó empátiakészségű szakemberek kelljenek.

Minden munkáltatónál lesz néhány munkavállaló akik nem akarnak ilyen jellegű speciális tréningen résztvenni. Ezért szükséges, hogy a szexuális zaklatásra vonatkozó alapismereteket más képzések tematikájába – így például, az újonnan munkába lépők orientációs képzésébe, stb. – is be kell integrálni. A szexuális zaklatásra vonatkozó képzés tematikájának alapvetően két részből kell állnia: a) a szexuális zaklatásra vonatkozó általános ismeretekből és b) az adott munkáltatónál létező szexuális zaklatási politika és szabályzat tartalmi ismertetéséből. Ez utóbbi talán a legjobb preventív jellegű módszer, ami segít megelőzni a munkahelyi szexuális zaklatás előfordulását.<sup>68</sup>

*B. A munkavállalók tudatosságának növelése a szexuális zaklatási tréning keretében és a képzést végző személyek tulajdonságai.* Minden képzés – úgynevezett tudatosságot növelő tréning – elindítása előtt két alapvető kérdést kell tisztázni: a) kik vesznek részt rajta (csak férfiak vagy csak nők vagy vegyesen); és b) vajon csak azonos szinten (beosztásban) dolgozó munkavállalók számára szervezzük, vagy sem.

Az azonos neműekből álló csoportok előnye, hogy a bennük lévő személyek felszabadultabban beszélhetnek a problémáikról és pontosabban meghatározhatják az esetleges zaklatáskor követendő stratégiát. Az azonos neműekből álló csoportokban – általában nőkről van szó – általában eltűnik annak a jelentősége is, hogy a csoport tagjai milyen beosztásban vannak. Általában a dolgozó nők beosztásuktól függetlenül, hasonló érzésekkel viszonyulnak a szexuális zaklatáshoz.

A vegyes csoportokban a nők nagyon sok esetben gátlásosakká és zárkózottakká válnak. Ebből következően a tréning nem éri el a kívánt eredményt.

Az is általános megfigyelés, hogy amint a kezdő tréningek hatására a szexuális zaklatás, mint probléma a munkavállalók tudatában tudatosodott, a vállalati szexuális zaklatási szabályzat és fejlesztése a vegyes csoportokban eredményesebb, mint a homogén csoportokban. Vegyes csoportok esetén célszerű hasonló beosztású munkavállalókból megszervezni a csoportot, mert ebben az esetben a beosztásbeli hierarchikus különbségek eltűnnek és jobban elérhető a cél. Abban az esetben, ha a vegyes csoporton belül különböző beosztásbeli személyek vesznek részt, félő, hogy a csoport bizonyos része visszafogottan fog viselkedni. A csoport nem éri el a kitűzött célt.

Ideális esetben a tudatosságot növelő kurzus 2 óráig tart, de nem tovább, mint egy napig. A képzés hossza mindig az adott munkahely munkavállalóinak ismereti szintjétől függ. Azokon a munkahelyeken, ahol a munkavállalók egyenlő esélyek érvényesítésére vonatkozó tudása magas, ott rövidebb képzési idő is elegendő. Ellenben, azokon a munkahelyeken ahol még nagyon keveset tudnak e kérdésről, vagy egyáltalán nincs tapasztalatuk, ott minden bizonnyal több időt kell rászánni. Azok a munkavállalók, akik még soha nem vettek részt a munkavállalói egyenlő esélyekkel foglalkozó képzésen, meglehetősen idegesen és feszülten viselkednek. Ezt különböző módszerekkel fel kell oldani,

<sup>68</sup> Collier, Rohan, im. 93–94. p.

mert egyéb esetben a tréning egész ideje alatt nem lesznek képesek teljes odaadással figyelni.

Az is nagyon fontos, hogy minden egyes munkáltatónak a saját viszonyaihoz, munkahelyi kultúrájához, munkavállalói tudati szintjéhez stb. kell adaptálnia az orientációs (tudatosságot növelő) kurzust.

A csoport ideális nagysága 15 fő, akikkel két fő oktató foglalkozik. A két oktató általában még érdekesebbé teszi a foglalkozást és egyidejűleg arra is garanciát nyújt, hogy nem egyszerre fáradnak el mindketten, így a képzés intenzitása nem fog "leesni".<sup>69</sup>

Az alapos képzés mellett a munkahelyi szexuális zaklatási politikának és a végrehajtására kidolgozott szabályzatnak elég rugalmasnak kell lenni annak érdekében, hogy képes legyen alkalmazkodni a változó jogszabályokhoz, adaptálni a munkahelyen, illetve a munkavégzés természetében bekövetkezett változásokat és reagálni a szexuális zaklatás gyakorlati megvalósításában bekövetkezett változásokra. A változásokkal egyidejűleg a képzést is naprakész állapotban kell tartani.

A nagy vállalatoknak saját, belső képzési programjaik és szakembereik vannak. A kisebbek az erre szakosodott tanácsadó cégektől vásárolják meg ezeket a képzéseket, vagy elküldik a saját embereiket, hogy ők is vegyenek részt ilyen tanfolyamon és azt követően szervezett keretek között a munkahelyen adják tovább a megszerzett tudást. A megfelelő külső tanácsadó megtalálásában számtalan külső, állami és önkéntes szervezet nyújt segítséget. Nagy-Britanniában például a következőket lehet kiemelni: Women Against Sexual Harassment, Equal Opportunities Commission; Institute of Personnel Management; Industrial Society; Industrial Relations Services és több önkéntes szervezet. Ezen szervezetek legtöbbje rendelkezik saját képzési anyaggal, amit ugyancsak fel lehet használni a vállalati képzés során.<sup>70</sup>

*C. A szexuális zaklatási szabályzat megismertetése a munkavállalók összességével.* A szabályzat kidolgozását és elfogadását követően a legfontosabb feladat annak megismertetése a munkavállalók összességével. Ennek számos általánosan elfogadott módja ismert. Ilyenek például: a) plakát; b) cikk megjelentetése a vállalati újságban; c) szórólapok; d) a vállalati kézikönyvben történő ismertetés stb. A fenti szokványos módokon kívül léteznek speciálisok is, mint például a témához értő szaktanácsadók (rendszerint a dolgozók körében közkedvelt emberek) neveinek kifüggesztése a munkavállalók által sűrűn látogatott helyeken, például a WC-ben. Ez azért "biztos" hely, mert ide előbb vagy utóbb mindenkinek el kell menni és ez egy viszonylag intim és nyugodt szféra, ahol az ember képes a gondolataiba és a fali hirdetések szövegeibe mélyedni. Volt arra is példa, hogy a munkáltató a témához kapcsolódó felhívásait a munkahelyen belül található telefonfülkékben helyezte el. Megint mások, a munkavállalóknak szervezett munkahelyi grill-parti szomszédságában függesztették ki hirdetményeket. Mások kisméretű szórólapot nyomtattak, amin az állt, hogy "nem akarok szexuális zaklatást a munkahelyemen" és beletették minden egyes munkavállaló fizetési borítékjába és arra kérték őket, hogy ragasszák, tegyék, szúrják stb. olyan helyre – a munkahelyen belül –, ahol azt érzik, hogy a jelenléte elviselhetetlen számukra. Természetesen egyidejűleg több módszert is lehet, sőt az eredményesség fokozása érdekében szükséges is alkalmazni.

A vezetőknek szóló képzések elsősorban azt célozzák, hogy felhívják a figyelmüket arra a tényre, hogy ők éppen olyan felelősséggel tartoznak az ilyen esetek előfordulásá-

<sup>69</sup> Collier, Rohan, im. 115–116. p.

<sup>70</sup> Collier, Rohan, im. 123–124. p.

ért, mint maga az effektív zaklató személy. Továbbá azt is szeretnék megtanítani nekik, hogy amennyiben ilyen eset előfordul a munkahelyen, akkor azt kellő tapintattal és lehetőleg minél gyorsabban igyekezzenek rendezni.

A munkavállalóknak adott információkból annak kell egyértelműen kitűnnie, hogy a munkahelyen nem tűrik el a zaklatás semmilyen megjelenési formáját, valamint az összes előterjesztett panasszal azonnal és komolyan fognak foglalkozni.

Természetesen a különböző vezetői értekezleteket egy részét is fel lehet használni a program népszerűsítésére, illetve egyes pontjainak a megvitatására.

Egyes munkáltatók a szakszervezeteket segítségét is igénybe veszik a szexuális zaklatási program népszerűsítésére. Létezik olyan gyakorlat is, hogy a program rövidített változatát minden egyes munkavállalónak kiküldték és tájékoztatták, hogy egy meghatározott napon fórumot rendeznek és ott lesz arra lehetőség, hogy feltegye az esetleges kérdéseit. Más munkáltatók kiküldték a szexuális zaklatási szabályzatot a felvételi elbeszélgetés előtt álló potenciális munkavállalóknak azzal a megjegyzéssel, hogy tanulmányozzák át részletesen, mert a felvételi eljárás során tehetnek fel kérdést e témakörből.

A képzés alapvető céljaként a munkavállalók – legalább a munkahelyen tanúsított – viselkedésének megváltoztatását kell kitűznünk. Az attitűdök, a beállítódások, értékrendek, előítéletek stb. megváltoztatása ennél sokkal nehezebb feladat, ami nem is biztosan tartozik a munkahelyre. Természetesen ennek az elérése lenne a garanciális jelleggel megnyugtató eredmény. A munkahelyi szinten lefolytatott képzésnek tehát legalább azt kell elérnie, hogy a munkavállalók megértsék és elfogadják, hogy bizonyos viselkedések nem elfogadhatók a munkahelyen és azt is, hogy a munkáltatónak joga van arra, hogy előírja egy ilyen jellegű minimális standard betartását és követését. Jogilag erre azért van lehetősége, mert csak ez lesz az egyetlen mód, hogy mentesüljön a felelősségrevonás alól. Megjegyezzük, hogy a munkáltatónak nincs ahhoz joga, hogy megváltoztassa a munkavállalók egyéni hitét, beállítódást és értékrendjét stb., de ahhoz van, hogy egy bizonyos – a munkahelyi közösség zavartalan működése szempontjából kívánatos – viselkedési standardot minden egyes munkavállalójával betartasson.

A képzés első lépése arra irányul, hogy tudatosítsa a munkavállalókkal, hogy a munkahelyi szexuális zaklatás elfogadhatatlan magatartás. Ehhez elengedhetetlen, hogy minden egyes munkavállaló tisztában legyen a szexuális zaklatás fogalmával és pontos tartalmi elemeivel.

A képzésnek nagyon sok formája ismeretes: beszélgetések, formális előadások, videofilmek, különféle gyakorlatok, vitacsoportok szervezése és szerepjátékok stb. Minél mélyebb a képzés, annál többféle módszert alkalmaz. Azonban, minden egyes képzési formában elengedhetetlen egy jól megírt, érthető tananyag biztosítása, ami teljes mértékben követi a képzés alatt tanultakat. Ennek a célja elsősorban az, hogy a képzésen résztvevő személy a későbbiekben is fel tudja eleveníteni a tréning során tanultakat. A kiadványnak ezen kívül tartalmazni kell az adott munkáltató szexuális zaklatásra vonatkozó szabályzatát, a vonatkozó jogi előírásokat, a panasz eljárás szabályait és azon személyek nevének és elérési címüknek a listáját, akik képesek segíteni a probléma rendezésében.

Néhány vállalat úgynevezett "láncszerű képzés" formájában valósítja meg a dolgozói képzését. A "láncszerű képzés" – vagy angol kifejezéssel "cascading" training – azt jelenti, hogy az először kiképzett munkavállalókból tanárok lesznek, akik a későbbiek-

ben szervezett csoportoknak fogják tanítani, amit ők maguk már megtanultak. Így folytatódik mindaddig, amíg az utolsó munkavállaló is bekerül a képzési körökbe.<sup>71</sup>

Néhány munkáltató a szexuális zaklatásra vonatkozó szabályzatát beintegrálja az egyenlő esélyek megteremtését szolgáló szabályzatába, és ezeket együtt küldi el minden egyes munkavállalónak.

Az, hogy egy adott munkáltató a megismertetés mely formáját részesíti előnyben teljesen a belső magánügye. Egyet azonban minden egyes munkáltatónak szem előtt kell tartania. Amennyiben már létezik valamilyen egyéb olyan szabályzat vagy munkahelyi politika, ami a szexuális zaklatás kérdésköréhez – akár közvetetten is – kapcsolódik, akkor a már meglévő és az újonnan elfogadott politikákat és szabályzatokat egymással harmonizálni kell.

Ugyancsak a munkáltatót terhelő kötelezettség – amelyben sokat segíthet a munkahelyi szakszervezet vagy egyéb belső önkéntes, munkavállalói szerveződés – egy olyan fórum vagy kommunikációs csatorna megteremtése, amely lehetővé teszi, hogy a szexuális zaklatásra vonatkozó információkat a munkavállalók rendszeresen megismerhessék. A rendszeresség és a valamilyen formában történő intézményesülés – ne ad hoc alapon működjön az információáramlás – alapvetően két ok miatt szükséges: a) egyrészt a szabályzatban bekövetkezett változások miatt, illetve b) az újonnan belépő munkavállalóknak is meg kell ismerkedniük ezekkel a kérdésekkel.<sup>72</sup>

Arra is ügyelni kell, hogy bizonyos információs anyagoknak – például a falra kifüggeszhető poszterek esetén – eltérő szövegezéssel kell készülniük a vezetők, illetve a beosztott munkavállalók számára. Például a Hammersmith and Fulham Council a következő szöveggel bocsátott ki plakátot a vezetőknek: "Nem nevetséges téma: állítsuk meg a szexuális zaklatást", míg a többi munkavállaló számára a következő szöveggel: "Ne szenvedjen tovább a hallgatástól". A konkrét esetben minden egyes plakáton feltüntetettek egy-egy olyan személyt, akihez további kérdéssel lehet fordulni.

*D. A munkahelyi kultúra megváltoztatása.* A legtöbb vizsgált esetben általános érvénnyel jelentkezett, hogy az olyan munkahelyeken, ahol férfidominancia található, ott sokkal nagyobb számban fordul elő szexuális zaklatás. Magától értetődik, hogy gyors és hatékony lépéseket kell tenni az ilyen potenciális veszélyforrást jelentő munkahelyek belső kultúrájának és értékrendjének a megváltoztatására. Ennek vannak külső és belső megnyilvánulási formái. Külsőnek tekinthetjük, hogy a felelős menedzsereknek körbe kell járni a munkahelyet és eltávolítani vagy eltávolíttatni minden egyes diszkriminatív poszttert, feliratot, megszüntetni az erre utaló gyakorlatot stb. A munkahelyi kultúra belső megváltoztatása alatt azokat a törekvéseket értjük, amikor az egyes munkavállalók hozzáállását, értékrendjét stb. igyekeznek megváltoztatni. Ez legtöbbször különféle képzés formájában ölt testet. Néhány munkahely a többfrontos támadás stratégiáját választotta. Például a Leeds-i Önkormányzat szemináriumot szervezett a vezető beosztásban dolgozóknak és ezzel egyidejűleg az irodákban dolgozó nőknek fizetett szabadidőt biztosított, hogy a szexuális zaklatási szabályzatban foglaltakat megvitathassák. Ezen

<sup>71</sup> A "láncszerű" képzés egyik prototípusát a Brighton Council-nál próbálták ki. Az ilyen jellegű képzésnek az alábbi pozitívumait találták: a) *olcsóbb*, mint külső szakértői cégekkel végeztetni a képzést; b) *példaértékű*, ez példát mutatott a vonakodó vezetőknek, hogy lám-lám legalább néhány vezető – akiket már korábban kiképeztek – hajlandóságot mutatnak, és c) *gyorsabb*; jelentős időmegtakarítást jelentett, ugyanis a külső cég igénybevételeivel szemben sokkal rövidebb idő alatt tudták az egész munkavállalói réteget kiképezni. A gyorsaság pedig nagyon fontos, mert ez a záloga annak, hogy minél hamarabb azonos ismertetéssel rendelkezzen az összes munkavállaló. (Wilkinson 1991:12.)

<sup>72</sup> Collier, Rohan, im. 94–95. p.

kívül néhány nő felajánlotta, hogy ők szívesen vállalnának önkéntes segítővé. Ez a gyakorlatban azt jelentette, hogy felvették a nevüket egy listára, amelyet a munkavállalókkal megismertettek és mindenki tudta, hogy szexuális zaklatás esetén a listán szereplő személyekhez lehet fordulni segítségért.

A munkahelyi környezet megváltoztatásának egyik leghatékonyabb módszere a képzés. A képzés jelentősége abban keresendő, hogy felvértezi a munkavállalókat azzal a tudattal, hogy képesek megbirkózni – vagy legalábbis tudatában vannak a lehetőségeiknek – a munkahelyi szexuális zaklatás problémájával. A képzés jelentősége abban a körülményben keresendő, hogy – részben – a zaklatott személyre hárítja annak a kötelezettségét, hogy elkezdje az akciót és ezáltal a tényleges felelősöket – a zaklató személyt és a munkahelyi vezetőt – felelősségre lehessen vonni.

A munkahelyi környezet megváltoztatásának sikere abban rejlik, hogy sikerül-e kialakítani a munkavállalókban annak a tudatát, hogy tartózkodjanak a zaklatástól. Mint azt már többször leszögeztük, mindenekelőtt azzal kell tisztában lenniük, hogy vajon az adott magatartásuk szexuális zaklatásnak tekinthető-e vagy sem. Az alapvető cél az, hogy a munkavállalók tegyék fel saját maguknak a kérdést, hogy vajon az amire készülnek vagy amit csinálnak az zaklatás-e. Amennyiben a saját maguknak adott válasz igenlő, akkor remélhetőleg nem teszik, vagy nem mondják stb. azt, amit terveztek, vagy számolnak azzal, hogy a korábbi magatartásuk nyilvánosságot kap és felelniük kell a tetteikért. A munkavállalókban tudatosodni kell – miután előzetesen megtanulták –, hogy mi az ami elfogadható egy adott munkahelyi szubkultúrában és mi az ami nem.

A munkahelyi környezet megváltoztatásának egyik legjobb eszköze, ha teljesen egyértelművé teszik a munkavállalók előtt, hogy: *a)* mindennemű szexuális zaklatás tilos, illetve *b)* az elkövetett zaklatást a legszigorúbban kezelik és a lehető legrövidebb időn belül foglalkoznak vele.<sup>73</sup>

*E. A munkahelyi megfigyelési és értékelési rendszer felállítása.* Mint minden egyes egyenlő esélyek program esetén, a munkahelyi szexuális zaklatás vonatkozásában is az egyik legfontosabb kérdés a program végrehajtásának folyamatos figyelemmel kísérése. A megfigyelés nemcsak a betartatás szempontjából fontos, hanem azért is, mert segít fejleszteni, csiszolni a működő program hatékonyságát.

A legtöbb nagyvállalatnál a munkahelyi szexuális zaklatási program értékelésére akkor kerül sor, amikor az úgynevezett szexuális zaklatási tanácsadók<sup>74</sup> Ezen kívül a rendelkezésre álló adatok kontrollálása és átvizsgálása minden hatodik hónapban ajánlott. Természetesen ez mindig az adott munkáltatónál, a program végrehajtásáért felelős partnerektől függ.

Technikai lebonyolítását tekintve a megfigyeléseket az egész szervezetben kell elvégezni és központi szinten kell összegyűjteni az adatokat.

Ugyanazon személyeket kell felelőssé tenni a program kidolgozásáért, valamint a folyamatos megfigyelésért és ellenőrzésért. Természetesen ezen feladatok egy részének technikai kivitelezését másra is rá lehet bízni, de a felelősség az mindig a program kidolgozóé.

A cégnél legalább 2–3 évenként végre kell hajtani egy általános átvilágítást, annak érdekében, hogy pontos képet kaphassunk a program végrehajtásával kapcsolatos eredményekről – például, hogy az oktatás milyen hatással volt a munkavállalók gondolkodására, illetve milyen tudatbeli változások következtek be, stb. – és problémákról. Ezeket a

<sup>73</sup> Collier, Rohan, im. 95–96. p.

<sup>74</sup> Ezt nevezik angolszász területeken "network meeting"-nek.

megfigyeléseket úgynevezett szemtől szembe végzett interjúkkal vagy vitacsoportokon belül célszerű elvégezni.

Ideális modellezés szerint a szexuális zaklatási program bevezetését követően a panaszok száma nagymértékben megnövekedik, de egy bizonyos idő elteltével számuk csökkenni fog és a viták elintézése is zömében informális csatornákon keresztül fog történni.

Az ellenőrzésnek egyaránt ki kell terjednie formális és informális panaszokra. Az alábbi információkat kell összegyűjteni:

- mely szervezeti egység(ek)ben fordult elő leggyakrabban szexuális zaklatás (ez lehetővé teszi, hogy a vezetők megjelöljék azokat a munkahelyeket, részlegeket stb. amelyek fokozottan veszélyeztetettek);
- a zaklatás jellege;
- a panaszt milyen formában kezelték és hogyan oldották meg (ez a pont ahhoz nyújt segítséget, hogy választ kaphassunk arra a kérdésre, hogy vajon mely megoldási formák működnek jól és melyek a működésképtelenek);
- mennyi idő telt el a panasz benyújtása és a válaszreakció között (reakcióidő);
- a zaklatott személyes adatai (életkor, nem, faj, beosztás stb.);
- a zaklató személyes adatai;
- a szexuális zaklatás párosult-e más diszkriminatív cselekménnyel (pl. faji alapon, rokkantakkal szemben, homoszexuálisokkal szemben, idősekkel szemben, stb. diszkrimináció) vagy sem.

A munkahelyi szexuális zaklatási program végrehajtásának ellenőrzésénél azt kell megvizsgálni, hogy a program megalkotásakor és hatályba léptetésekor az alábbi kérdések miként kerültek figyelembe vételre, illetve megvalósításra:

- a felelősség-megosztás (hogyan történt a felelősség kérdésének megosztása a munkáltatón belül);
- sor került-e a szakszervezetekkel vagy egyéb munkavállalói érdekképviselletekkel folytatott konzultációkra a szabályzat elfogadása előtt;
- egyenlő esélyek program bevezetése;
- szexuális zaklatási szabályzat megszerkesztése;
- szexuális zaklatás esetére vonatkozó panaszjelzési szabályokat magában foglaló szabályzat megalkotása;
- a végrehajtásért felelős személy(ek) kijelölése;
- a képzést végző személyek (vezetők és szaktanácsadók) kijelölése;
- a szexuális zaklatási szabályzat megismertetése az összes munkavállalóval,
- a program népszerűsítése a munkahelyen (ennek a címzettjei a potenciális zaklatók, a potenciális zaklatottak és a vezetők, akiknek foglalkozniuk kell az előterjesztett panaszokkal);
- megfigyelési és ellenőrzési rendszer felállítása és
- a program felülvizsgálatára szolgáló mechanizmus megteremtése.<sup>75</sup>

A fent pontoknak maradéktalanul megfelelő munkahelyi szexuális zaklatási szabályzat is csak akkor működhet hatékonyan a gyakorlatban, ha az egyes elemeit egyidejűleg valószínűsítjük meg. Ez a jelenség a tűzhöz hasonlítható. A tüzet a tűzoltók egyidejűleg az összes rendelkezésükre álló eszközzel kezdik el oltani, hogy ennek eredményeként szisztematikusan eljussanak a tűz fészkéhez, aminek az eloltása a munka végét jelenti.

---

<sup>75</sup> Collier, Rohan, im. 97–98. p.

Valahogy hasonlóképpen van ez a szexuális zaklatás elleni küzdelemmel is. Itt is az összes rendelkezésre álló eszközzel harcolni kell a zaklatásmentes munkahely megteremtéséért. Maradva a fenti példánál a társadalmi tűz (zaklatás) eloltása azért nehezebb, mert nem tudunk meggyőződni, hogy teljesen eloltottuk-e a zaklatás eszméjét a tudatokban, vagy csak látszólag, ugyanakkor óriási a látencia és az újratermelődés. Összefoglalva, a társadalmi problémák tűzoltói sokkal sziszifuszibb munkára számíthatnak, mint a valódi tűz oltói és ez alól a munkahelyek sem jelentenek kivételt.

### *3. A szakszervezet, az egyenlő esélyek bizottság és a tanácsadó ügynökségek szerepe*

Számtalan esetben a szakszervezetek és a munkahelyen kívüli érdekképviselői szervezetek is – mint például, Nagy-Britanniában vagy az USA-ban az egyenlő esélyek bizottság (Equal Opportunity Commission, EOC), vagy nők a szexuális zaklatás elleni voluntarista szervezetei (például a Women Against Sexual Harassment, WASH), stb. – fellépnek a szexuális zaklatás ellen. Sok esetben tanácsadói minőségben szerepeltek, illetve a munkaügyi tribunal előtti képviselést is ellájták.<sup>76</sup>

#### *3.1. A szakszervezetek munkahelyi szexuális zaklatással kapcsolatos magatartása*

E helyen elsősorban a szakszervezetek munkahelyen kívüli akcióiról teszünk említést. A munkahelyi szakszervezeti feladatokkal már a fentiekben foglalkoztunk. Például Nagy-Britanniában a szexuális zaklatás ellen fellépő szakszervezeti törekvések hosszú előzményekkel rendelkeznek. Ennek keretében a Szakszervezeti Kongresszus már 1983-ban kibocsátott egy a szexuális zaklatással foglalkozó irányelvet. Ebben kihangsúlyozta, hogy a szakszervezeteknek fokozott felelősséget kell vállalniuk a munkahelyeken előforduló szexuális zaklatásos esetekért és határozottan fel kell lépniük ez ellen a jelenség ellen. Ugyancsak kiemelte, hogy a munkahelyen olyan környezetet kell kialakítani, ahol mind a nők, mind a férfiak egyenlő mértékben érezhetik magukat szabadnak és ahol a szexuális zaklatást olyan magatartásnak kell tekinteni – minden egyes személynek aki megfordul a munkahelyen és nemcsak a munkavállalóknak –, amely veszélyezteti a munkavégzés biztonságát és a munkavállalók személyhez fűződő jogait azáltal, hogy munkavégzés körülményeit alapvetően ellehetetleníti.

A szakszervezeteknek mindent meg kell tenniük annak érdekében, hogy a szexuális zaklatás kialakulását megakadályozzák, illetve a már megtörtént eseteket minél hamarabb orvosolják. Ezen kívül – prevenciós jelleggel –, arra is törekedniük kell, hogy az adott munkahelyen vagy telephelyen megakadályozzák az esetleges újabb zaklatás előfordulását.

A Szakszervezeti Kongresszus által kiadott irányelvek megjelenését követően szinte minden szakszervezeti szövetség elfogadott egy országos szintű programot, amely a munkahelyi szexuális zaklatás megelőzését szolgálta, valamint irányelvet bocsátott ki és képzést szervezett a szakszervezeti tagok számára.<sup>77</sup>

A Szakszervezeti Kongresszus 1983-as ajánásaiban szereplő pontokat 1991-ben felülvizsgálták. A felülvizsgált ajánlás a következő alpontokat tartalmazta:

<sup>76</sup> Collier, Rohan, im. 99. p.

<sup>77</sup> Collier, Rohan, im. 99–100. p.



- a) Általánosan elfogadott, hogy a munkahelyi szexuális zaklatás kérdésköre a szakszervezetek egyik legitimált feladata, mert ez jelentősen befolyásolja a munkavégzés feltételeit, a munkahelyi biztonságot és egészséget, valamint alapvetően sérti a nők és férfiak közötti egyenlő elbánás, egyenlő esélyek megvalósíthatóságának az elvét. Ezen túlmenően a szakszervezetek elismerték, hogy minden egyes munkavállalójuknak joga van zaklatásmentes környezetben dolgozni.<sup>78</sup>
- b) A szakszervezet nem tűrhet meg szexuális zaklatást a szakszervezeti tevékenység során (megbeszélések, konferenciák stb.).
- c) A szakszervezetnek kötelessége, hogy támogassa a zaklatott személyeket.
- d) A zaklatás miatt beterjesztett panaszokat megfelelő empátiával és bizalmasan kell kezelni.
- e) Az országos szintű szakszervezeteknek meg kell győződniük arról, hogy tagjaik tisztában vannak azzal, hogy a szakszervezet határozottan fellép a szexuális zaklatás ellen. Továbbá meg kell követelni minden egyes szakszervezeti tagtól, hogy vegyék komolyan ezt a kérdést.
- f) Amennyiben egy szakszervezeti tag szexuális zaklatást követ el, számolnia kell a fegyelmi felelősségrevonással.
- g) A szakszervezetnek olyan irányelvet kell kibocsátania, amelyek tartalmazzák, hogy mit várhatnak a szakszervezettől azok a tagok, akiket zaklattak és azok is, akik zaklatást követek el.
- h) Minden olyan munkahelyen, ahol elismert szakszervezet működik, bármely panaszos és zaklatást elkövető személy igényelheti, hogy valamely szakszervezeti tag képviselje az érdekeit.
- i) Helyi szinten a szakszervezetnek a munkáltatóval közösen kell kialakítani a munkahelyi szexuális zaklatási programot. A programot el kell juttatni minden egyes vezetőhöz, munkavállalóhoz, gyakornokhoz, és munkára jelentkezőhöz. Ezzel a szexuális zaklatás előfordulását kívánják megelőzni. A prevenciót szolgálja az is, hogy a zaklatást fegyelmi jellegű jogsértésnek minősítették.<sup>79</sup> Az irányelv ugyancsak szorgalmazza, hogy a szexuális zaklatásra vonatkozó programot csatolni kell a munkahelyen már létező egyéb, a munkavállalók esélyegyenlőségét szolgáló programokhoz.
- j) A szakszervezetnek ki kell jelölni egy női szakszervezeti tagot, aki megfelelő képzést követően a munkahelyi szexuális zaklatási program tanácsadója lesz, akihez a munkavállalók – elsősorban a fokozottan veszélyeztetett nők – bizalommal fordulhatnak panaszaikkal.
- k) A szakszervezeti tagok morális kötelessége, hogy minden egyes szexuálisan zaklatott munkatársukat támogassák és szembeforduljanak a munkahelyi szexuális nyelvhasználattal, szexuális tartalmú viselkedéssel és pornográf jellegű termékek megjelenésével.<sup>80</sup>

A továbbiakban azt vizsgáljuk meg, hogy a munkahelyi szintű szakszervezeti egységekre milyen feladatokat ró a fenti ajánlás.

A munkahelyi szakszervezetek legfontosabb feladata, hogy kialakítsanak egy partneri viszonyt munkáltatóval annak érdekében, hogy együttesen tudjanak fellépni a munkahelyi szexuális zaklatással szemben. A munkáltatók többsége is alátámasztja azt a

---

<sup>78</sup> TUC, 1991:7.

<sup>79</sup> TUC 1991:8.

<sup>80</sup> TUC 1991:8.

felfogást, hogy a szakszervezetekkel együtt folytatott tárgyalások eredményeként létrehozott szexuális zaklatási program sokkal nagyobb legitimitással és az önkéntes szabálykövetés lehetőségével kecsegtet, mint a munkáltatók által egyoldalúan kidolgozott stratégia. A szakszervezetek ugyanis nagyobb valószínűséggel képesek mozgósítani a munkavállalókat a cél végrehajtására, mint a munkáltatók.

A munkáltató és a szakszervezet együttműködésének lehetséges keretei:

- a) együtt gyűjtik össze a szexuális zaklatási program kidolgozásához szükséges információkat;
- b) közösen állapodnak meg a program egyes tartalmi elemeiben és
- c) közösen szerveznek oktatást.

Külföldi felmérések azt mutatják, hogy legtöbb munkahelyi szakszervezetnek nincs külön szexuális zaklatási programja. A kisebb kiadványokat – ha készítenek egyáltalán –, akkor azokat a szakszervezet vezetőinek, a kisebb szakszervezeti egység képviselőinek készítik, de arra is találhatunk példát, hogy attól a céltől vezérelve készítették el, hogy a már zaklatás áldozatátul esett munkavállalókat segítsék.

Sok szakszervezet a kollektív tárgyalások során is igyekszik – akár írásos anyagok formájában is – ösztönözni tagjait, hogy próbálják meg elérni a kollektív tárgyalások alatt, hogy a munkáltatójuk fogadjon el a munkahelyi szexuális zaklatásra vonatkozó programot. A szakszervezetek másik cselekvési formája, hogy szakképzett tanácsadók-ból álló tanácsadói hálózatot szerveznek, amellyel a zaklatott személyek támogatását kívánják előmozdítani.<sup>81</sup>

Fel kell ismerni, hogy a korábbi időszak régi beidegződései, a közös bizalmatlanság – a munkáltató nem bíz a szakszervezetben és viszont – nem vezetnek eredményre. A két félnek szorosan együtt kell működnie, hiszen közös az érdekük: egy zaklatásmentes munkahely megteremtése.<sup>82</sup>

Megjegyezzük, hogy a szakszervezeti szervezethez aránya egyre csökken és a szakszervezetek munkavállalókra gyakorolt alakító hatása nagyon kevésbé érvényesül. A legtöbb kis- és közepes vállalkozásnál egyáltalán nincs, vagy ha van, akkor nagyon gyenge a szakszervezet. Magyarországon sincs ez másként. Következésképpen, ha valóságuk akarunk maradni, itthon sem lehet sokat várni e kérdésben a szakszervezetektől.<sup>83</sup>

Súlyos dilemmaként vetődik fel, hogy miként alakul a szakszervezeti jogi képviselő (szakszervezeti jogsegélyszolgálat) kérdése, amikor mind a zaklatott, mind pedig a zaklató személy ugyanannak a szakszervezetnek a tagja. Kik kell a szakszervezetnek támogatnia? A Szakszervezeti Kongresszus irányelveit tartalmazó kiadvány szerint, "a szakszervezet kötelessége, hogy tagjait képviselje az eljárás alatt. Következésképpen azt a patt helyzetet, hogy az egyik szakszervezeti tag panasolja be a másikat, csak úgy lehet feloldani, ha a szakszervezet mindkét személyt támogatja".<sup>84</sup> Ezzel az állásponttal mi is egyetértünk.

A szakszervezetekkel kapcsolatban kell megjegyeznünk, hogy néhány szakszervezet, amennyiben bebizonyosodik, hogy valamely tagja szexuális zaklatást követett el, megszűnteti a tagsági viszonyt. Például a NALGO (a Helyi Önkormányzati Dolgozók Nem-

<sup>81</sup> Collier, Rohan, im. 103. p.

<sup>82</sup> Nagyon sok angol nagyvállalat – például a BBC, British Gas, Royal Bank of Scotland stb. – közösen dolgozta ki a szexuális zaklatási programját a nála működő szakszervezettel.

<sup>83</sup> Collier, Rohan, im. 100–101. p.

<sup>84</sup> TUC. 1991:10.

zeti Szakszervezete – National Association of Local Government Officers) és az Association of Cinematograph, Television and Allied Technicians (jelenlegi neve: Rádiósok, Televíziósok, Szórakoztatóiparban, Filmgyártásban és Színházi Dolgozók Szakszervezete – Broadcasting, Entertainment, Cinematograph and Theatre Union, BECTU) követi Nagy-Britanniában ezt a gyakorlatot. Álláspontjuk szerint a szexuális zaklatás olyan súlyos fegyelmi vétségnek számít, hogy ez megalapozhatja a tagság elvesztését.<sup>85</sup>

### *3.2. Az Egyenlő Esélyek Bizottság*

Az Egyenlő Esélyek Bizottság és tanácsadó szolgálatok Angliában és az USA-ban kiemelkedően fontos szerepet játszanak a szexuális zaklatás ellen vívott harcban.

Angliában az első EOC az 1976-os Sex Discrimination törvény alapján jött létre. A törvény előírásai szerint az Egyenlő Esélyek Bizottságnak alapvetően három feladatkört kell ellátnia:

- a) minden eszközzel arra kell törekednie, hogy csökkentse a munkahelyi diszkrimináció előfordulását;
- b) igyekezzen növelni a férfiak és nők közötti egyenlő esélyek érvényesülését és
- c) segítse előmozdítani a Sex Discrimination törvény és az Egyenlő Bérézésről szóló törvény (1970) érvényesülését és vegyen részt ezek végrehajtásának ellenőrzésében, valamint tegyen javaslatot – amennyiben bármilyen konstruktív észrevétele van – a végrehajtás hatékonyságának növelésére vonatkozóan.

Annak érdekében, hogy a fenti feladatokat sikeresen tudja teljesíteni a törvény széles jogkörrel ruházta fel az Egyenlő Esélyek Bizottságot.

A Sex Discrimination törvény 56/A. §-ában kapott felhatalmazás alapján a Bizottság a diszkriminációra vonatkozóan egy úgynevezett "Gyakorlati Kódexet" adhat ki. A Kódexben két alapvető célkitűzés körvonalazódik: a) a "nemek alapján történő diszkrimináció" csökkentése (sex discrimination) és ezzel párhuzamosan b) az "egyenlő esélyek" növelése (equal opportunities).

Az eljárási szabályok és szabályzatok a vállalatok nagysága szerint eltérő sajátosságokkal rendelkeznek. A kisebb vállalatok általában egyszerűbb programot és eljárási szabályokat dolgoznak ki, míg a nagyvállalatok sokkal részletesebb, alaposabb programot. A "Gyakorlati Kódex" kiemeli, hogy a munkáltatók fokozott felelősséggel tartoznak azért, hogy az irányításuk alatt álló munkahelyen ne forduljon elő diszkriminatív magatartás. Ugyancsak kiemeli a szakszervezetek felelősségét, ami abban nyilvánul meg, hogy a szakszervezetek a kollektív tárgyalások során kötelesek napirendre tűzni és tárgyalni a diszkrimináció mentes munkahely megteremtése érdekében teendő lépésekről. A munkaközvetítő irodák ugyancsak felelősséggel tartoznak azért, hogy a munkavállalók elhelyezése során nem alkalmazzanak diszkriminatív megoldásokat.

A Bizottság tanácsokkal látja el azokat az egyéneket, akik diszkriminatív akciók – beleértve a szexuális zaklatást is – áldozataivá váltak. Ugyancsak tevékenyen segíti a munkáltatókat a munkahelyi anti-diszkriminációs szabályzataik, eljárási rendjük kidolgozásában és az erre vonatkozó képzési programok kidolgozásában.

Abban az esetben, ha az érintett személy az úgynevezett industrial tribunal elé saját maga terjeszti elő a munkahelyi szexuális zaklatással kapcsolatos ügyét, akkor a Sex

---

<sup>85</sup> Collier, Rohan, im. 111. p.

Discrimination törvény 75. §-ában kapott felhatalmazás alapján a Bizottságnak jogában áll: a) a vita rendezésében közreműködni; b) jogi tanácsot adhat, illetve c) a sértett képviselét ellátó jogi képviselőt vagy egyéb olyan szakértőt nevezhet ki, aki képes az ügy érdemi vitelére. Erre a beavatkozásra csak akkor kerülhet sor, ha az ügy elvi jelentősége, vagy bonyolultsága, illetve egyéb nyomós ok miatt feltételezhető, hogy az illető nem lesz képes saját érdekeinek megfelelő védelmére. Elsőbbséget az alábbi esetek élveznek: a) egyenlő bérezés; b) részmunkaidő; c) a munkaerő személyének kiválasztása a munkaerő-felvételnél és d) terhesség miatti, illetve munkahelyi szexuális zaklatás.<sup>86</sup>

Az Egyenlő Esélyek Bizottság kétféle nyomozást, illetve vizsgálatot rendelhet el. Egyrészt egy általános, a jelenség lényegét, megjelenési formáit stb. felderítő vizsgálatot, illetve a konkrét személyek ügyében személyre – vagy egy adott vállalatra vonatkozó nyomozást. A vizsgálat lezárta követően a Bizottság a konkrét ügyre vonatkozó javaslatot tehet, vagy javasolhatja a kormánynak valamely jogszabály megváltoztatását. Amennyiben az adott munkahelyen diszkriminatív gyakorlat működik, a Bizottságnak joga van a jogsértő magatartás abbahagyására kötelezni a munkáltatót. A Bizottság ugyancsak kezdeményezhet vizsgálatot annak kiderítésére, hogy az általa javasoltakat vagy előírtaikat hogyan tartják be. Ha öt év elteltével is azt tapasztalja, hogy a szervezet nem tesz meg mindent a diszkrimináció megelőzéséért, akkor a magatartás eltiltására vonatkozó, kötelező erejű végzést hozhat. Mindenféle saját nyomozás nélkül kötelező erejű intézkedéseket írhat elő a Bizottság, ha a szóban forgó szervezet az industrial tribunal előtt – a megelőző öt éven belül – bűnösnek találtatott a diszkrimináció kérdésében.<sup>87</sup>

### 3.3. A különböző tanácsadó szervezetek, szolgálatok szerepe

E helyen a teljesség igénye nélkül, inkább csak a szervezetek és szolgálatok jellegének és küldetésének megismertetése céljából mutatunk be néhányat a jelentősebbek közül.

a) *A Nők a Szexuális Zaklatás Ellen Szervezet* (Women Against Sexual Harassment, a továbbiakban: WASH). A WASH 1985-ben jótékonyági szervezetként kezdte meg működését Nagy-Britanniában. Tagjai önkéntes alapon végzik munkájukat. Alapvető tevékenysége arra irányul, hogy – országos szinten – ingyenes tanácsot és támogatást nyújtson a munkahelyükön szexuálisan zaklatott személyeknek. E mellett széleskörű propagandát fejtett ki a munkahelyi szexuális zaklatás megismertetése érdekében. Segít ügyvédet találni, aki képviseli a zaklatott személyt az industrial tribunal előtt. Ugyancsak tanácsadással és információkkal segíti a munkáltatókat és a szakszervezeteket is. A WASH olyan nőkből álló szervezet, akik korábban széleskörű tapasztalatokat szereztek a jogi, munkajogi, munkaügyi, valamint munkahelyi diszkriminációs kérdésekben és tanácsadási tapasztalatuk is van.

A WASH tevékenységének szemléltetésére további példaként hozható fel a London Város 1984-ben kidolgozott Project-je (City Centre Project). A program célja, hogy munkavállalói jogok, munkaegészségügyi és munkavédelmi kérdésekben, alapvető munkahelyi diszkriminációs kérdésekben információval és tanácsadással lássa el a hiva-

<sup>86</sup> Megjegyezzük, hogy 1992-ben a Bizottság elé került esetek 2/5-ében került sor valamilyen tanácsadásra vagy egyéb segítségnyújtásra.

<sup>87</sup> Collier, Rohan, im. 105–106. p.

tali alkalmazottakat. A "City Centre Project" oly módon támogatja a szexuális zaklatás elleni küzdelmet, hogy megbeszéléseket folytat a munkáltatókkal és a szakszervezetekkel, képzéseket szervez, de eltérően az Egyenlő Esélyek Bizottságtól nem képviselheti az ügyfeleit az industrial tribunal előtt.

b) A *Női Jogok Szervezete (Rights of Women, a továbbiakban ROW)* egy 1975-ben létrehozott önkéntes szervezet. A ROW alapvető célkitűzése, hogy ingyenes jogsegélyszolgálatot működtessen a rászoruló nők számára. Ennek keretében informálja az őket megillető jogokról és próbálja védelmezni az érdekeiket. A szervezet általában nem lát el konkrét jogi képviseletet, de segít abban, hogy a szexuális zaklatásos és egyéb diszkriminatív ügyek a felszínre kerüljenek, valamint segít ügyvédek megtalálását, akik képviselni fogják az ügyet a munkaügyi bíróság (industrial tribunal) előtt.

Az ilyen önkéntes szervezetekre azért is egyre nagyobb szükség van, mert az állami, ingyenes jogsegélyszolgálati irodák száma egyre csökken, mivel sem a központi, sem a helyi költségvetés nem képes megfelelő módon finanszírozni a fenntartásukat. Ezek pedig tanácsal szolgálhatnának a diszkriminációs ügyek sértettjeinek és ezen túlmenően képviseleti joggal is rendelkeznek.

c) Az *Állampolgári Tanácsadó Irodák (Citizens Advice Bureau)* ugyancsak segítséget nyújthatnak a szexuális zaklatás áldozatának és képviselhetik őt a bíróság előtt.<sup>88</sup>

Összefoglalásként megállapíthatjuk, hogy a szakszervezet és egyéb tanácsadó szervezetek meghatározó szerepet játszanak a szexuális zaklatás elleni küzdelemben. Értékes tanácsokkal látják el mind a munkáltatói, mind a munkavállalói oldalt. A munkáltatókat a szexuális zaklatás – vagy egyáltalán a diszkrimináció-ellenes – politikájuk, programjaik és képzésük kialakításában segíthetik, míg a munkavállalókat a konkrétan előforduló problémáik megoldásához nyújtanak segítséget, tanácsadást, illetve jogi képviselet formájában.

## Felhasznált irodalom

- AAA Guide, <http://www.adr.org/drj>
- Bedman, William L.: From Litigation to ADR: Brown and Root's Experience, <http://www.adr.org/drj>
- Brostein, Arturo; Thomas, Constance (eds.). 1995. European labour courts: International and European labour standards in labour court decisions, and jurisprudence on sex discrimination. Labour-Management Relations Series, No. 82. Geneva, ILO.
- Collier, Rohan, 1995. Combating sexual harassment in the workplace. Buckingham, Open University Press.
- Collins, Helen. 1992. The Equal Opportunities Handbook; A guide to law and best practice in Europe. Oxford. Blackwell.
- Constance, Thomas – Taylor, Rachel. 1994. Enforcement of equality provisions for women workers. Interdepartmental Project on Equality for Women in Employment. Working Paper No. 20. Geneva, ILO.
- Conti, Adam J.: ADR Synopsis, <http://www.contilaw.com/adrsyn.html>
- Equal Opportunities Review, 1992a:6

---

<sup>88</sup> Collier, Rohan, im. 107. p.

- *Hajdú, József*: The Methods of Alternative Dispute Resolution (ADR) in the Sphere of Labour Law, Szeged, Acta Juridica et Politica, 1998,
- *Husbands, Robert*. 1992. „sexual harassment law in employment: An international perspective: in International Labour Review (Geneva), Vol. 131, No. 6. pp. 535–559.
- Industrial Relations Services Survey, Employment Trends, London, 1992.
- *Lacey, Dan*: Your Rights in the Workplace, Noho Press, USA, 1991.
- *Lehoczkyné Kollonay Csilla szerk.*: A magyar munkajog I., Kulturtrade Kiadó, Budapest 1997.
- Medical Journal, 1992.
- *Moore, Christopher W.* „The Mediation Process”, San Francisco: Jossey-Bass Publishers, 1986,
- Observer 1991:23.
- *Porter, Jack Nusan*: Conflict and Conflict Resolution. University Press of America 1987,
- *Risser*: Stay out of court, The manager's guide to preventing employee lawsuits, Prentice Hall, 1993.
- *Rubinstein, Michael*. 1994. „Pin-ups and sexual harassment”, in Equal Opportunities Review (London), No. 57 (Sep.–Oct.)
- *Schellenberger, James A.*: The Science of Conflict, New York: Oxford University Press, 1982
- Sexual Harassment, Administrative Regulations No. 6–25, City of Alexandria, Virginia, June 1, 1981.
- *True, John*: The Future of Employment ADR. New Rules for New Challenges, <http://www.wadr.org/drj>
- Why ADR? The CPR Institute for Dispute Resolution, <http://www.cpradr.org>
- Women Against Sexual Harassment, WASH, 1992.
- <http://www.wld.com>

JÓZSEF HAJDÚ

## THE ROLE OF THE ALTERNATIVE DISPUTE RESOLUTION SYSTEM IN SOLVING WORKPLACE-RELATED SEXUAL HARASSMENT CASES

(Summary)

This paper deals with two problems, which interrelates each other. First problem is, the phenomenon of sexual harassment in the workplaces. Second problem is, how to solve sexual harassment cases at the workplace using the methods of alternative dispute resolution system.

The first chapter gives the definition and the notion of workplace-related sexual harassment. Several examples are described as well. One of the main points of this chapter is to emphasise the fact that the sexual harassment is not simply a sexual action against other employees, but a discriminative type power game against everyone who is weaker – in any sense – than the person who harasses. The definition of sexual harassment which is used in this paper was set in the European Commission Recommendation on The Protection of the Dignity of Men and Women at Work. It provides that conduct of a sexual nature, or other conduct based on sex affecting the dignity of women and men at work is unacceptable if it is: *a)* unwanted, unreasonable and offensive to the recipient; *b)* used as a basis for employment decision, such as promotion, or is; *c)* such as to create an intimidating, hostile or humiliating work environment for the recipient.

The second chapter describes briefly the main feature of alternative dispute resolution system. ADR (Alternative Dispute Resolution) is the term used to describe a variety of processes, techniques and procedures designed to assist individuals in the resolution of work place disputes. The ADR system provides an informal, voluntary way of resolving work place disputes. This non-traditional approach encourages early resolution to conflicts and allows the parties to have an opportunity to work through conflicts in a relaxed, non-confrontational environment. Although a conflict is considered a negative term, it can provide an opportunity to grow. At the ADR, the focus will be on the needs of all parties involved and on the exploration of resolutions that satisfy each participant. While people are encouraged to work out their own solutions, the neutral third party employs learned skills to encourage dialogue and bring about a true understanding of the issue. In each of the ADR options, the third party elicits ideas from the participants to help them reach a mutually agreeable resolutions. The ADR can be a proper tool for settling labour disputes. The workplace is a very sensitive area of the human life. Therefore, to handle and settle the labour disputes are a very important question. The purpose of alternative dispute resolution in the field of labour law, is to increase the employees, trade unions, other workers' associations and employers options in addressing their workplace-related disputes and to further the voluntary resolution of problems at the earliest opportunity.